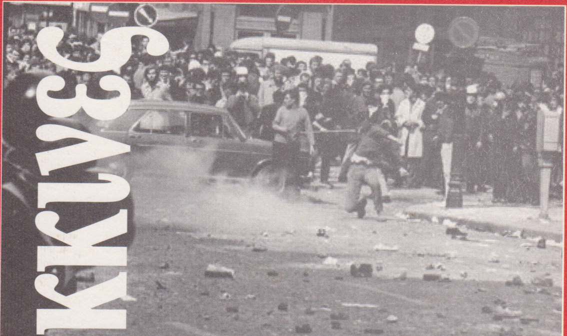
κόκκινες σελίδες

τεύχος 4

Η άρνηση της εργασίας στη Γαλλία...

... και το νέο πνεύμα του καπιταλισμού



λέσχη

κόκκινες σελίδες

τεύχος 4

λέσχη

Το τεύχος 4 των *κόκκινων σελίδων*
εκδόθηκε στην Αθήνα τον Δεκέμβριο του 2012
από την *Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα*
με την τεχνική υποστήριξη της *κολλεκτίβας 03*03*

Η *Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα*
είναι ένα αυτόνομο εγχείρημα Μνήμης, Τεκμηρίωσης και Εκδόσεων
προς όφελος κινηματικών σκοπών.
Ξεκίνησε το 1999
για να συγκεντρώσει, να καταγράψει και να ταξινομήσει
έντυπο και οπτικοακουστικό υλικό.
Παράλληλα έχει δημιουργήσει μεγάλη δανειστική βιβλιοθήκη
θεωρητικών, ιστορικών και πολιτικών βιβλίων.
Η διαχείριση του υλικού γίνεται απ' την πολιτική συνέλευση της Λέσχης
στη βάση συγκεκριμένων και αυστηρών κανόνων και αρχών.

Το αρχείο και το info / βιβλιοπωλείο της Λέσχης
είναι ανοικτά στους / στις ενδιαφερόμενους / ες
Πέμπτη 15.30 έως 19.00 και Σάββατο 12.00 έως 16.00
στην κατάληψη Φυλής και Φερρών 30.

Περιεχόμενα:

το καινούργιο πνεύμα του καπιταλισμού

των Luc Boltanski και Eve Chiapello[α]

(αποσπάσματα)

1968: κρίση και αναγέννηση του καπιταλισμού

...

Πραγματικά, κανείς δεν μπορεί να μην προσέξει την αντίθεση ανάμεσα στην δεκαετία 1968 - 78 και την δεκαετία 1985 - 95. Η πρώτη σημαδεύτηκε από ένα κοινωνικό κίνημα που βρισκόταν στην επίθεση, και απλωνόταν σε σημαντικό βαθμό πέρα απ' τα όρια της εργατικής τάξης· έναν ιδιαίτερα ενεργητικό συνδικαλισμό· πανταχού παρούσες τις κοινωνικές τάξεις, συμπεριλαμβανόμενων των πολιτικών και κοινωνιολογικών συζητήσεων και, πιο γενικά, των διανοούμενων που ανέπτυξαν ερμηνείες των κοινωνικών σχέσεων σαν σχέσεων δύναμης, και εντόπισαν την βία σαν μια κατάσταση γενικευμένη· την διανομή του πλούτου που μετακινήθηκε υπέρ των μισθωτών, που επίσης επωφελήθηκαν από νομοθεσίες που τους παρείχαν μεγαλύτερη εξασφάλιση· και, την ίδια στιγμή, την πτώση της ποιότητας των προϊόντων και την μείωση του μεριδίου των εργοδοτών απ' την αύξηση της παραγωγικότητας, οφειλόμενη στην αδυναμία τους, όπως και των προϊσταμένων και των στελεχών της διοίκησης, να ελέγξουν τους εργάτες.

Η δεύτερη περίοδος σημαδεύτηκε από ένα κοινωνικό κίνημα που εκφράστηκε σχεδόν αποκλειστικά μέσα από ανθρωπιστικούς προσανατολισμούς· έναν διαλυμένο συνδικαλισμό που έχασε κάθε δυνατότητα δράσης· μια με το ζόρι αναφορά στις κοινωνικές τάξεις (συμπεριλαμβανομένων των κοινωνιολογικών αναζητήσεων), και ειδικά στην εργατική τάξη, της οποίας η εκπροσώπηση έπαψε να είναι δεδομένη, ως εκείνο το σημείο που διάφοροι κοινωνικοί αναλυτές μπορούσαν να υποστηρίζουν στα σοβαρά ότι δεν υφίσταται πλέον σαν τέτοια· την αυξανόμενη διαφοροποίηση της κατάστασης των μισθωτών· την μεγέθυνση στις εισοδηματικές ανισότητες και στη διανομή του πλούτου που έγινε ξανά επωφελής για το κεφάλαιο· και την επανάκαμψη του ελέγχου πάνω στους εργάτες, σημαδεμένη απ' την ιδιαίτερα σημαντική μείωση των αγώνων και των απεργιών, την μείωση στις κοπάνες και στις αποχωρήσεις, και την βελτίωση της ποιότητας των βιομηχανικών προϊόντων.

Η τάξη βασιλεύει παντού. Ο βασικός αντικειμενικός στόχος της δράσης των πολιτικών ελίτ στην Ευρώπη, απ' την εποχή της πρώτης κρίσης του μοντερνισμού στα τέλη του 19ου αιώνα - η κατασκευή, δηλαδή, μια πολιτικής τάξης τέτοιας ώστε μέσα σ' αυτήν η καπιταλιστική οικονομία να μπορεί να αναπτύσσεται χωρίς να προκαλεί έντονες αντιδράσεις ή υπερβολική βία - φαίνεται πως έχει επιτευχθεί. Κι αυτό επιτεύχθηκε χωρίς να χρειαστεί αυτές οι ελίτ να διαπραγματευτούν και να συμβιβαστούν με κοινωνικές τάξεις αντιπροσωπευόμενες στο πολιτικό επίπεδο, με τρόπο δηλαδή εντελώς διαφορετικό σε σχέση με τους συμβιβασμούς που έγιναν αντικείμενο διαπραγμάτευσης απ' τα τέλη της δεκαετίας του 1930 ως τις αρχές εκείνης του 1950.

Πως θα ήταν δυνατόν να συμβεί μια τόσο βαθιά αλλαγή σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα; Δεν είναι εύκολη η απάντηση σε μια τέτοια ερώτηση, ειδικά εάν λάβει κανείς υπ' όψη του πως δεν μιλάμε για μια περίοδο όπου έγιναν κάποιες απότομες πολιτικές αλλαγές - ας πούμε η μεταφορά της πολιτικής εξουσίας προς αυταρχικές κατευθύνσεις (όπως θα ήταν ένα στρατιωτικό πραξικόπημα με την καταστολή των συνδικάτων και την φυλάκιση των αγωνιστών) ή κάποια υπερφιλελεύθερη στροφή (όπως ο Θατσερισμός στη μεγάλη βρετανία) - αλλά, αντίθετα, υπήρξε ένα είδος συναινετικής διαχείρισης. Αυτό επιβεβαιώνεται, εν μέρει, με την άνοδο των σοσιαλιστών στην κυβέρνηση το 1981, που έμοιαζε να επεκτείνει και να ενισχύει πολιτικά το κίνημα του Μάη του 1968. Κι ούτε μπορούμε να επικαλεστούμε την επενέργεια ιδιαίτερα χαρακτηριστικών οικονομικών γεγονότων μεγάλης σημασίας, όπως η κατάρρευση της Wall Street το 1929, για παράδειγμα. Εν τέλει ο όρος "κρίση", που χρησιμοποιήθηκε για να χαρακτηρίσει τα χρόνια που ακολούθησαν το πρώτο πετρελαϊκό σοκ, μοιάζει ακατάλληλος εάν, όπως ισχύει ως ένα βαθμό, αφορά μια ολόκληρη περίοδο κατά την οποία αυτό που βασικά συνέβη ήταν η επανάκαμψη του καπιταλισμού.

...

Η ιστορία των χρόνων μετά το 1968 προσφέρει αρκετές αποδείξεις ότι οι σχέσεις ανάμεσα στο οικονομικό και το κοινωνικό - για να χρησιμοποιήσουμε την καθιερωμένη ορολογία - δεν μπορούν να μινιμαριστούν σαν η ηγεμονία του οικονομικού πάνω στο κοινωνικό. Αντίθετα, ο καπιταλισμός είναι υποχρεωμένος να φτιάχνει μορφές συμμετοχής που είναι συμβατές με την κοινωνική κατάσταση στην οποία αυτός είναι ενσωματωμένος, και με τις βλέψεις εκείνων των μελών αυτής της κατάστασης που έχουν τον μεγαλύτερο δυναμισμό.

Τα κρίσιμα χρόνια

Οι παγκόσμιας κλίμακας συγκρούσεις που σημάδεψαν την χρονιά του 1968 ήταν έκφραση μιας πολύ σημαντικής όξυνσης της κριτικής μέσα στις δυτικές κοινωνίες. Μορφές της καπιταλιστικής οργάνωσης, και ειδικά η λειτουργία των επιχειρήσεων, ήταν στόχοι των διαμαρτυριών και, όπως θα δείξουμε πιο κάτω, αυτή η κριτική δεν ήταν απλά λεκτική αλλά συνοδευόταν από πράξεις που κατέληξαν σε σημαντικές διαταραχές της παραγωγής. Ένας χοντρικός δείκτης του επιπέδου της κριτικής, τουλάχιστον σ' ότι αφορά την εργασία, μπορεί να βρεθεί στις στατιστικές για τις ημέρες απεργιών, που ήταν κατά μέσο όρο 4 εκατομμύρια κάθε χρόνο μεταξύ 1971 - 1975. Αυτός ο αριθμός είχε πέσει σε κάτω από μισό εκατομμύριο το 1992.

Ο συνδυασμός της κοινωνικής και της καλλιτεχνικής κριτικής

Ένα σημαντικό σημείο της περιόδου γύρω απ' το 1968 είναι ότι η κριτική της εποχής αναπτύχθηκε εκκινώντας από 4 αφετηρίες... Οι δύο απ' αυτές βρίσκονται στην καρδιά εκείνου που μπορεί να ονομαστεί *καλλιτεχνική κριτική**, ενώ οι άλλες δύο

είναι χαρακτηριστικές της *κοινωνικής κριτικής*. Αυτοί οι δύο τύποι κριτικής (οι οποίοι δεν είναι συμβατοί μεταξύ τους αυτονόητα), συνδυάζονταν συχνά στα επαναστατικά κινήματα του δεύτερου μισού του 19ου αιώνα και το πρώτο μισό του 20ου, ειδικά στη γαλλία. Σ' αυτές τις περιόδους ωστόσο η καλλιτεχνική κριτική έπαιξε σχετικά περιθωριακό ρόλο επειδή οι φορείς της - διανοούμενοι και καλλιτέχνες - ήταν λίγοι αριθμητικά και δεν είχαν ιδιαίτερο ρόλο στην παραγωγή. Αντίθετα αυτές οι φιγούρες βρέθηκαν στο κέντρο των διαμαρτυριών στο κίνημα του Μάη. Η γαλλική κρίση του Μάη είχε τον διπλό χαρακτήρα μιας φοιτητικής εξέγερσης και μιας εξέγερσης της εργατικής τάξης. Η εξέγερση των φοιτητών και των νεαρών διανοούμενων επεκτάθηκε ουσιαστικά και στα χαμηλά στελέχη ή στους μηχανικούς, που είχαν αποφοιτήσει σχετικά πρόσφατα, πράγμα που είχε σαν αποτέλεσμα η εξέγερση της εργατικής τάξης να διευρυνθεί σημαντικά.

Οι εργάτες κινητοποιήθηκαν εναντίον των απειλών σε βάρος τους - ειδικά οι μισθωτοί σε παραδοσιακούς τομείς (ορυχεία, ναυπηγεία, στη σιδηροβιομηχανία και στη μεταλλουργία) - εξαιτίας της αναδιοργάνωσης και του εκσυγχρονισμού του παραγωγικού μοντέλου που είχαν αρχίσει στη δεκαετία του '60. Μιλούσαν την γλώσσα της *καπιταλιστικής εκμετάλλευσης*, του "αγώνα κατά των κυβερνήσεων των μονοπωλίων", και της καταγγελίας του *εγωισμού* της "ολιγαρχίας" που "καταχράται τους καρπούς της προόδου", πράγματα σύμφωνα με την κοινωνική κριτική. Η εξέγερση της εργατικής τάξης μπορεί λοιπόν να θεωρηθεί σαν αποτέλεσμα της οικονομικής πολιτικής που ακολουθήθηκε απ' τους γκολιστές και τις κυβερνήσεις τους, και σαν απάντηση στον μακρόχρονο αποκλεισμό των ανειδίκευτων και μισο-ειδικευμένων εργατών απ' τα οφέλη της ανάπτυξης, και στην άνιση κατανομή του κόστους της ανάπτυξης. Οι ίδιοι οι εργοδότες, σε μια μελέτη τους του 1971, για τα προβλήματα τα σχετικά με τους ανειδίκευτους και τους μισο-ειδικευμένους εργάτες, αναγνώριζαν τον ιδιαίτερο χαρακτήρα της γαλλικής κατάστασης σε σχέση με τις μισθολογικές ανισότητες που βάρυναν τους βιομηχανικούς εργάτες.[1]

Οι φοιτητές (και οι νεαροί μισθωτοί που είχαν πρόσφατα αποφοιτήσει απ' τα πανεπιστήμια ή τις *grandes ecoles*), που είχαν αυξηθεί αριθμητικά σε σημαντικό βαθμό την τελευταία δεκαετία εξαιτίας της έκρηξης των πανεπιστημίων (ο αριθμός των φοιτητών τετραπλασιάστηκε μεταξύ 1946 και 1971, από 123.313 σε 596.141), και ταυτόχρονα έβλεπαν τις συνθήκες να χειροτερεύουν γι' αυτούς και την προσδοκία τους για ανεξάρτητες, δημιουργικές δουλειές να χάνεται,[2] ανέπτυξαν μια κριτική στην *αλλοτρίωση*. Η κριτική αυτή υιοθέτησε τα βασικά θέματα της καλλιτεχνικής κριτικής (διάχυτης ήδη στις ηπα μέσα στο κίνημα των χίππις): απ' την μια μεριά την απογοήτευση, την μη αυθεντικότητα, την "φτώχια της καθημερινής ζωής", την απανθρωποποίηση του κόσμου εξαιτίας της τεχνικής και της τεχνοκρατίας· και απ' την άλλη την απώλεια της αυτονομίας, την έλλειψη δημιουργικότητας, και τις διάφορες μορφές καταπίεσης στον σύγχρονο κόσμο. Απόδειξη στην οικογενειακή σφαίρα ήταν η σημασία των αιτημάτων που είχαν στόχο την απελευθέρωση από

** Ο όρος στα αγγλικά είναι "artistic critique". Το νόημα θα μπορούσε να αποδοθεί με το πιο μετριοπαθές "πολιτιστική κριτική", όμως προτίμησα μια κατά λέξη μετάφραση, κυρίως λόγω της τόλμης που έχει μια τέτοια προσέγγιση σε ότι αφορά την κριτική. (Σημείωση του μεταφραστή).*

παραδοσιακές μορφές ελέγχου (απ' τον "πατριαρχικό έλεγχο") - δηλαδή, κατ' αρχήν, η απελευθέρωση των γυναικών και της νεολαίας. Στη σφαίρα της εργασίας και της παραγωγής που μας ενδιαφέρει εδώ περισσότερο, τα κυρίαρχα θέματα ήταν η καταγγελία της "ιεραρχικής εξουσίας", ο πατερναλισμός, ο αυταρχισμός, τα υποχρεωτικά πλάνα εργασίας, τα προδιαγεγραμμένα καθήκοντα, ο ταιηλορικός διαχωρισμός ανάμεσα στον σχεδιασμό και στην κατασκευή και, πιο γενικά, ο καταμερισμός εργασίας.[3] Τα θετικά προτάγματα ήταν οι απαιτήσεις για αυτονομία και αυτοδιαχείριση, και η υπόσχεση μιας χωρίς όρια απελευθέρωσης της ανθρώπινης δημιουργικότητας.

Οι μορφές έκφρασης αυτής της κριτικής δανείζονταν συχνά στοιχεία απ' το ρεπερτόριο της γιορτής, του παιχνιδιού, της "ελευθερίας του λόγου" και του σουρρεαλισμού. Παρατηρητές και σχολιαστές έδωσαν χαρακτηρισμούς του είδους "η εισβολή της νεολαίας", "η καταδήλωση της επιθυμίας για ζωή, για ατομική έκφραση, για ελευθερία", "πνευματικές απαιτήσεις", "απόρριψη της εξουσίας", καταδίκη της αστικής οικογένειας και, πιο γενικά, των συνηθισμένων τρόπων περιθωριοποίησης.

Αυτά τα θέματα, που ανανέωσαν την παλιά καλλιτεχνική κριτική μεταφράζοντάς την σ' ένα ιδίωμα με επιρροές απ' τον Μαρξ, τον Φρόυντ και τον Νίτσε, όπως επίσης απ' τον σουρρεαλισμό, αναπτύχθηκαν σε μικρές πολιτικές και καλλιτεχνικές πρωτοποριακές ομάδες στη δεκαετία του '50 (κάποιος μπορεί να θυμηθεί ειδικά την *Σοσιαλισμός ή Βαρβαρότητα* και την *Καταστασιακή Διεθνή*)[4], πολύ πριν εκραγούν δημόσια μέσα στην φοιτητική εξέγερση του Μάη του '68, που επρόκειτο να τους προσφέρει ένα χωρίς προηγούμενο ακροατήριο, απρόβλεπτο δέκα χρόνια πριν. Απαντούσαν στις προσμονές και στις ανησυχίες των νέων γενιών φοιτητών και των χαμηλόβαθμων στελεχών, μιλώντας για την ασυμφωνία ανάμεσα στις δυνατότητές τους για διανοητική ελευθερία και στις μορφές της οργάνωσης της εργασίας στις οποίες ήταν υποχρεωμένοι να ενταχθούν, προκειμένου να ανέλθουν κοινωνικά.[5]

Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να αποφευχθεί ο υπερτονισμός της απόκλισης μεταξύ της φοιτητικής αμφισβήτησης και των μορφών αρνήσεων που εκδηλώθηκαν μέσα στις επιχειρήσεις. Ζητήματα που κατάγονταν και απ' τα δύο είδη κριτικής - την κοινωνική και την καλλιτεχνική - αναφύονταν μαζί μέσα στον κόσμο της παραγωγής, ειδικά από τεχνικούς, κατώτερα στελέχη ή μηχανικούς στις high - tech βιομηχανίες, και απ' την CFDT.[β] Αυτή η τελευταία, ούσα σε ανταγωνισμό με την CGT[γ] που είχε σταθερή βάση στους χειρώνακτες και στους ειδικευμένους, στόχευε στο να επηρεάσει και να κινητοποιήσει τόσο τους διανοητικούς εργάτες όσο και τους ημιειδικευμένους και τους ανειδίκευτους.

Απ' την σκοπιά των επιχειρήσεων, στη δεκαετία του '70, αυτές οι δύο κριτικές μορφοποιήθηκαν με όρους μιας απαίτησης για ασφάλεια (σ' ότι αφορούσε την κοινωνική κριτική) και μιας απαίτησης για αυτονομία (σε ότι αφορούσε την καλλιτεχνική κριτική).

...

Η διαταραχή της παραγωγής

Τον Μάη του 1971, έγινε υπό την αιγίδα του OECD[5] στο Παρίσι μια συνάντηση ειδικών της απασχόλησης από διάφορα δυτικοευρωπαϊκά κράτη, τις ηπα και την ιαπωνία. Εισηγητής ήταν ο καθηγητής R. W. Revans, σύμβουλος στο Ίδρυμα Βιομηχανίας / Πανεπιστημίων του βελγίου. Αυτή η συνάντηση προκλήθηκε απ' το *"φαινόμενο μιας επιδείνωσης της συμπεριφοράς των εργατών σήμερα"*, απ' την *"σκλήρυνση των διαθέσεών τους"* και την ανάγκη *"επείγουσας κινητοποίησης της βιομηχανίας"*. Οι *"βιομηχανικές οικονομίες... υποφέρουν από μια επανάσταση"* που *"διαπερνά όλα τα πολιτιστικά όρια"*. Εξελισσόμενη ταυτόχρονα σε όλα τα κράτη του OECD *"δεν περιορίζεται μόνο στους εργάτες"* αλλά επίσης *"επηρεάζει τις πεποιθήσεις και τις αντιδράσεις των στελεχών"*. Αυτή η *"επανάσταση"* έχει την μορφή μιας *"αμφισβήτησης της εξουσίας"*. Είναι έντονη, μας πληροφορεί η έκθεση, *"ακόμα και σε χώρες όπου η προτεσταντική ηθική είχε εκφραστεί με την μεγαλύτερο ηθικό σθένος και την μεγαλύτερη υλική επιτυχία"* (όπως, για παράδειγμα, την γερμανία, την ολλανδία, την μεγάλη βρετανία ή τις ηπα, στις οποίες μερικοί νεαροί *"το πάνε τόσο μακρυά ώστε να προτιμούν την φτώχια ή την ζητιανιά απ' τη δουλειά στο εργοστάσιο"*). Η κρίση του καπιταλισμού εκδηλωνόταν πιο έντονα στη *"βιομηχανική γαλλία"*, όπου *"γίνονται ατελείωτες συζητήσεις για την ανάγκη δημιουργίας μιας κοινωνίας 'χωρίς τάξεις, ιεραρχία, εξουσία ή κανόνες'"*· και στην ιταλία, μια χώρα όπου *"οι συνέπειες των συγκρούσεων στα εργοστάσια και την κοινωνικής δυσφορίας συνδυάζονται διαρκώς"* και όπου *"ακόμα και οι μικρότερες λεπτομέρειες στην τεχνική διαδικασία μέσα στις δουλειές... προκαλούν συγκρούσεις των οποίων η βία είναι εξαιρετικά αναντίστοιχη με τις αιτίες"*. Σ' αυτά τα δύο κράτη, αλλά και στη γερμανία *"η καθιερωμένη εξουσία αποδιαρθρώνεται με έναν οργανωμένο και αποφασισμένο τρόπο που μερικές φορές παίρνει την μορφή ανοικτής φυσικής βίας"*.

Η κρίση στην οποία αναφέρονταν αυτοί οι ειδικοί δεν ήταν της φαντασίας τους· και οι ανησυχίες τους ήταν δικαιολογημένες. Ο πολύ μεγάλος αριθμός των ημερών απεργίας δίνει μόνο μια περιορισμένη άποψη ενός κινήματος διαμαρτυρίας που μπορούσε να εκδηλώνεται ταυτόχρονα ανεβάζοντας τα αιτήματά του, συχνά με την συνοδεία βίας και (ή, ίσως περισσότερο κι απ' το προηγούμενο) να διεξάγει έναν καθημερινό ανταρτοπόλεμο μέσα στις δουλειές.[6] Αν οι γενικές εθνικές απεργίες παρέμεναν γενικά μέσα στα νόμιμα πλαίσια, δεν συνέβαινε το ίδιο με τις απεργίες σε μεμονωμένα εργοστάσια, *"όπου η ροπή προς την παράνομη και συχνά βίαιη δράση ήταν συχνή"*, υπογράφοντας μια ξεκάθαρη τομή με τα προηγούμενα χρόνια.[7] Σε μια έρευνά τους για 123 περιπτώσεις συγκρούσεων το 1971, οι Claude Durand και Pierre Dubois βρήκαν στοιχεία λεκτικής βίας (απειλές βίας, βρισιές, γιουχαΐσματα κατά της διοίκησης) στο 32% των περιπτώσεων· αποτρεπτική βία (εμπόδια σε μισθωτούς απεργοσπάστες να δουλέψουν) στο 25% των περιπτώσεων· καταλήψεις στο 20%· φυσική βία κατά του ιδιοκτήτη, των στελεχών, των προϊστάμενων, παράνομες κατακρατήσεις (στελεχών) ή αποφασιστικές συγκρούσεις με την αστυνομία στο 20% των περιπτώσεων. Στοιχεία μιας κάποιας μορφής *"σοβαρής παρανομίας"* ενυπήρχαν στις μισές απ' τις απεργίες. Η συμμετοχή σε παράνομη δράση έφτανε το ένα τρίτο των εργατών.

Οι απεργίες και οι ανοικτές συγκρούσεις δεν ήταν οι μόνοι δείκτες μιας κρίσης

που εκδηλωνόταν *"με πολλές μορφές μέσα στις επιχειρήσεις"* καθημερινά: οι απουσίες και ξαφνικές αποχωρήσεις / παραιτήσεις έφταναν σ' ένα *"αποδιαρθρωτικό επίπεδο για την ομαλή λειτουργία"* των επιχειρήσεων, εκδηλώνοντας διαρκώς ένα είδος *"απόδρασης απ' την δουλειά"*· η *"ποιότητα της δουλειάς και των υπηρεσιών"* που *"χειροτερεύει όλο και περισσότερο εξαιτίας της εργατικής αδιαφορίας"*, προκαλώντας *"προβλήματα καθυστερήσεων και βλαβών"*, αναγκάζοντας τις εταιρείες να συνυπολογίζουν στα κόστη τους *"ζημιές και ελαττωματικά προϊόντα, που σχετίζονται με την κακή ποιότητα δουλειάς, την σπατάλη πρώτων υλών και το κοινωνικό κόστος αυτού του κλίματος ανυπακοής"*· *"καθυστερήσεις και αργοπορίες που είναι περισσότερο γενικευμένες από ποτέ"* και *"ενδείξεις σαμποτάζ που είναι κάθε άλλο από σπάνιες"*· *"την ικανότητα της εργατικής τάξης να ελέγχει την παραγωγή, κάτι που επιβεβαιώνεται σε πάμπολλες επιχειρήσεις"* καθώς οι μισθωτοί αναπτύσσουν *"ένα είδος παθητικής αντίστασης που εκδηλώνεται με διάφορες μορφές"*, του είδους *"εργατική αντίσταση στα ωράρια και στους χρονικούς καθορισμούς της παραγωγής, πίεση να μην τηρούνται οι νόρμες, οργανωμένες καθυστερήσεις στο ρυθμό της δουλειάς, άρνηση να εφαρμόζονται οι μέθοδοι που προτείνουν τα γραφεία σχεδιασμού της παραγωγής"*. Ο ίδιος συγγραφέας, που είναι ένας απ' τους πιο προσεκτικούς παρατηρητές των διαταραχών στην οργάνωση της εργασίας τη δεκαετία του '70, υπογραμμίζει την *"κρίση της εξουσίας"* και την *"αντίθεση στις ιεραρχίες"* που μεγαλώνουν τις *"εντάσεις μέσα στα εργοστάσια και στα γραφεία"*, και οδηγούν στον *"κίνδυνο παράλυσης"* σε *"μεγάλες παραγωγικές μονάδες"*, όπου *"οι νεαροί κυρίως εργάτες έχουν μετατρέψει συγκεκριμένα τμήματα σε ακυβέρνητες πολιτείες"*, και όπου *"οι μισθωτοί εξεγείρονται ενάντια στους ρυθμούς εργασίας"*, τις *"πιέσεις"* και την *"αγένεια των στελεχών διοίκησης"*.

Η επέκταση αυτών των μορφών αντίστασης είχε άμεσες και έμμεσες συνέπειες στα κόστη παραγωγής. Απ' την μια μεριά, γράφει ο Benjamin Coriat, *"η δυσκολία να σταθεροποιηθεί η επιδίωξη της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας στη διάρκεια αυτής της περιόδου"* μπορεί να αποδοθεί, έστω εν μέρει, στην εργατική αντίσταση. Απ' την άλλη, τα διοικητικά στελέχη προσπαθούσαν να επανακτήσουν τον έλεγχο πάνω στην εργατική δύναμη *"υπερφορτώνοντας τους μηχανισμούς επίβλεψης και ελέγχου"*, πράγμα που σήμαινε αξιοσημείωτη αύξηση του κόστους ελέγχου, ενός κόστους που δεν είναι άμεσα παραγωγικό. *"Νέες κατηγορίες εποπτών, επισκευαστών, κλπ. άρχισαν να αναδύονται γρήγορα. Επιπλέον, τα τμήματα επισκευών στις βιομηχανικές μονάδες έπρεπε να επανεξετάζουν έναν αυξανόμενο αριθμό προϊόντων, για ελέγχους και διάφορα είδη επισκευών, ακόμα και πριν αυτά βγουν στην αγορά"*.

Οι απαιτήσεις

Τρεις ομάδες απαιτήσεων, προερχόμενες από διαφορετικές κοινωνικές ομάδες αλλά στενά συνδεδεμένες μεταξύ τους στην δημόσια σφαίρα, τράβηξαν ιδιαίτερα την προσοχή των κοινωνιο-οικονομολόγων της εργασίας: η άρνηση της εργασίας απ' τη *νεολαία*· οι απεργίες και τα σαμποτάζ απ' τους ημιειδικευμένους και τους ανειδίκευτους εργάτες· και τέλος απαιτήσεις που, ειδικά ανάμεσα στα κατώτερα

στελέχη, εξέφραζαν μια ανάγκη αυτονομίας, την απαίτηση για μεγαλύτερη συμμετοχή στον έλεγχο της εταιρείας ή, στις πιο ριζοσπαστικές μορφές της, για αυτο-διαχείριση.

Η άρνηση της εργασίας απ' τη νεολαία - η *"αλλεργία με τη δουλειά"* όπως ειπώθηκε - ήταν το αντικείμενο μεγάλου αριθμού σχολιασμών: οι νέοι δεν ήθελαν πια να δουλεύουν· πάνω απ' όλα, δεν ήθελαν να δουλέψουν στα εργοστάσια· και αρκετοί απ' αυτούς προτιμούσαν την "περιθωριοποίηση". Το 1975, το νεοσύστατο τότε Κέντρο Μελετών Απασχόλησης (Centre d'etudes de l'emploi - CEE) παρουσίασε μια έκθεση εκείνου που οι συγγραφείς της ονόμαζαν "περιθωριοποίηση". Ο αριθμός των νεαρών κάτω των 25 που είχαν μια περιθωριακή, ευκαιριακή απασχόληση, εκτιμήθηκε μεταξύ 600.000 και 800.000 το 1975. Το γεγονός ότι δεν είχαν ενσωματωθεί με μια σταθερή, κανονική δουλειά δεν οφειλόταν, σύμφωνα με την έρευνα του CEE, στην έλλειψη δουλειών, αλλά σε μια μορφή ηθελημένης αποφυγής της μισθωτής εργασίας, την αναζήτηση ενός "διαφορετικού lifestyle", την αναζήτηση εργασιακών συνθηκών που θα επέτρεπαν μεγαλύτερη ευελιξία στις ώρες και τον ρυθμό της δουλειάς, εφήμερες αναζητήσεις που έκαναν εύλογο το συμπέρασμα ότι "υπάρχει μια στάση αποστασιοποίησης απ' την δουλειά", υπέρ μορφών απασχόλησης ανεξάρτητων, ελεύθερων, χωρίς να έχει κάποιος ένα αφεντικό πάνω απ' το κεφάλι του. Οι συντάκτες της έκθεσης του CEE σωστά επισήμαναν ότι οι "οριακές / περιθωριακές πρακτικές" εργασίας που εντόπισαν δεν ήταν θεμελιακά διαφορετικές, στο περίγραμμά τους, απ' τις δουλειές που ήταν διαθέσιμες για τους νέους στην αγορά εργασίας (για παράδειγμα ανειδίκευτες δουλειές στον τριτογενή τομέα). Εκείνο που ήταν διαφορετικό ήταν ο ανορθόδοξος, εφήμερος χαρακτήρας των πρακτικών που κωδικοποιήθηκαν σαν "περιθωριακές". Και δεν θα έπρεπε κανείς να παραλείψει να σημειώσει την ομοιότητα ανάμεσα στις διαθέσεις της νεολαίας, όπως εκδηλώθηκαν στα '70s θεωρούμενες σαν "άρνηση της εργασίας", και τις διαθέσεις που εξυμνήθηκαν στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '80 όπου, υποτίθεται, εξέφραζαν ένα πνεύμα δημιουργικότητας και ευελιξίας στην αναζήτηση "μη συμβατικών εργασιών".

Τα τέλη της δεκαετίας του '60 και οι αρχές της δεκαετίας του '70 σημαδεύτηκαν από μια σειρά σοβαρών και μακρόχρονων απεργιών. Ανάμεσα στις πιο σημαντικές απ' αυτές πρέπει να υπενθυμίζουμε εκείνη στην Rhodiaceta το 1967, στην Ferodo το 1970, στην Leclerc-Fougeres (στις δύο τελευταίες υπήρξε και κατακράτηση μάνατζερς), στη Sommer-Sedan, στην Batignolles και στην Moulinex στο 1971, τις απεργίες των ημιειδικευμένων και των ανειδίκευτων εργατών της Renault στις εγκαταστάσεις της στη Mans και στη Sandouville μεταξύ 1969 και 1972, τις απεργίες στις τράπεζες απ' το 1971 ως το 1974, στη Lip το 1973, και στην Radiotechnique το 1974. Σ' έναν αριθμό αυτών των περιπτώσεων την πρωτοβουλία την είχαν οι ημιειδικευμένοι και οι ανειδίκευτοι εργάτες, και όχι οι ειδικευμένοι ή οι τεχνίτες, οι οποίοι είχαν μεγαλύτερη παράδοση συνδικαλιστικής οργάνωσης και συμπεριφοράς. Στην πρώτη γραμμή των αγώνων υπήρχαν αυτά τα χρόνια *"μετανάστες, ημιειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες της αυτοκινητοβιομηχανίας, ανειδίκευτοι στους τομείς των ηλεκτρονικών και της υφαντουργίας, υπάλληλοι τραπεζών και ασφαλιστικών εταιρειών, συσκευαστές σε κέντρα διαλογής, υπάλληλοι σε σουπερμάρκετ"*.

Όπως έδειξε ο Olivier Pastre, η δεκαετία του 1960 και οι αρχές εκείνης του 1970

σημαδεύτηκαν στη γαλλία απ' την επιτάχυνση των διαδικασιών εξορθολογισμού και ταιηλορισμού στην οργάνωση της εργασίας, που συνοδευόταν απ' την αύξηση του μεγέθους των εταιρειών και την όλο και μεγαλύτερη συγκέντρωση κεφαλαίου. Ωστόσο, ενώ στη δεκαετία του 1950 ο εξορθολογισμός της οργάνωσης της εργασίας συνοδευόταν από αξιοσημείωτη αύξηση της παραγωγικότητας, η σχέση ανατράπηκε στα '70s, με χαρακτηριστικότερα στοιχεία την *"ενοχοποίηση των διαδικασιών του ταιηλορισμού" και την* "κατάρρευση της παραγωγικότητας".[8] Για να εξηγήσει αυτήν την παράδοξη σχέση, ο συγγραφέας αναλύει την *"κρίση της εργασίας"* στη δεκαετία του 1970, της οποίας τα χαρακτηριστικά προσπαθεί να μετρήσει μέσω μιας γκάμας ποσοτικών δεικτών - απουσίες και κοπάνες απ' την δουλειά, για παράδειγμα - που αυξήθηκαν σε διαφορετικά μεν αλλά πάντα σημαντικά ποσοστά στις κυριότερες βιομηχανικές χώρες, στο διάστημα απ' τα μέσα της δεκαετίας του '60 ως τα μέσα της δεκαετίας του '70. Επιπλέον, πέρα από τέτοιου είδους στατιστικούς πίνακες, ο συγγραφέας συγκεντρώνει και τους δείκτες της αύξησης όχι λιγότερο σημαντικών φαινομένων της κρίσης της εργασίας, όπως η κωλυσιέργεια, τα (σκόπιμα) κακής ποιότητας προϊόντα ή, ακόμα, το σαμποτάζ. Όπως δείχνει αυτή η μελέτη, οι καταστάσεις αυτές, όχι μόνο δεν επηρέασαν μόνο τους εργάτες της αλυσίδας συναρμολόγησης - πράγμα που αν συνέβαινε θα μείωνε σημαντικά την σημασία των αιτίων αφού οι βιομηχανικοί εργάτες παρέμεναν μειοψηφία στην οργάνωση της εργασίας, παρά την επέκταση του Ταιηλορισμού εκείνη την περίοδο - αλλά, αντίθετα, επηρέασαν τις περισσότερες κατηγορίες νεαρών μισθωτών, συμπεριλαμβανομένων των "λευκών κολάρων" του τριτογενούς, υπαλλήλους γραφείου, τεχνικούς ή και στελέχη.

Η "πτώση της ποιότητας της δουλειάς" ήταν, σύμφωνα με τον Pastre, συσχετισμένη με την "βελτίωση της ποιότητας των εργατών, που συνέβη την ίδια εποχή". Όπως έκαναν πολλοί αναλυτές αυτής της κρίσης, ειδικά εκείνοι που ανήκαν στους κύκλους των εργοδοτών, ο Pastre θεωρεί την βελτίωση του μορφωτικού επιπέδου παράλληλα με την ανάπτυξη του ταιηλορισμού σαν την κύρια αιτία γι' αυτήν την "απόρριψη της εργασίας": οι υψηλότερες προσδοκίες που προκαλούνταν από το υψηλότερο επίπεδο σπουδών ερχόταν σε σύγκρουση με την γενίκευση του κομματιάσματος της δουλειάς μέσα στους χώρους εργασίας.

Το ρίξιμο του γαντιού στις μέχρι τότε μορφές εξουσίας μέσα στις εταιρείες, που αποτελεί ένα απ' τα βασικά της ερμηνείας των απεργιών από ημιειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες, είναι ιδιαίτερα σαφές μεταξύ των μηχανικών και των τεχνικών που συμμετείχαν στο κύμα των αγώνων στις αρχές της δεκαετίας του 1970. Μια μειοψηφία στελεχών συμμετείχε στο κίνημα· προκύπτει ότι ήταν βασικά νέοι, καινούργια στελέχη με πανεπιστημιακά πτυχία, ένοιωθαν ακόμα κοντά στους φοιτητές, όπως για παράδειγμα οι νεαροί μηχανικοί σε ερευνητικά κέντρα ή σε πρωτοπόρες εταιρείες τομέων υψηλής τεχνολογίας (αεροναυτική, ηλεκτρονική, κλπ). Όμως παρότι επρόκειτο για μειοψηφία, το απλό γεγονός ότι προσχώρησαν στην ξεκάθαρη εξέγερση, συνδικαλίστηκαν, και εξέφρασαν την αλληλεγγύη τους στους βιομηχανικούς εργάτες, ήταν ένα ιδιαίτερα ανησυχητικό δεδομένο για τις διοικήσεις των επιχειρήσεων. Δεν ήταν η ύπαρξη αυτής της κατηγορίας των στελεχών, έστω κι αν ήταν ιδιαίτερα ετερογενής από πολλές απόψεις, μια σαφέστατη

απόδειξη της ρήξης ανάμεσα στην εργατική τάξη και την αλληλεγγύη στο εσωτερικό της απ' την μια και τα σχέδια των επιχειρήσεων και των ειδικών της επιτήρησης απ' την άλλη;

Απ' την μεριά των στελεχών δύο ζητήματα αναδείχθηκαν καθαρά. Πρώτα απ' όλα η απαίτηση για ασφάλεια. Το ζήτημα αυτό εκδηλώθηκε κυρίως μεταξύ νεαρών, αυτοδίδακτων στελεχών, εξαιτίας του φόβου της ανεργίας και της απώλειας της καλής κατάστασής τους λόγω των αλλαγών και των αναδιαρθρώσεων στην οργάνωση της εργασίας στα μέσα της δεκαετίας του 1960. Η έκφραση τέτοιων φόβων ήταν κοινός τόπος ανάμεσα σ' όλα τα στελέχη που ήταν μέλη του CGT. Απ' την μεριά των εκπαιδευμένων στελεχών, και ειδικά των νεαρών στελεχών που ανήκαν στο CFDT, η διάσταση της εργασιακής εξασφάλισης εκφράστηκε σαν ανησυχία για το μέλλον, με το ερώτημα - πολύ σημαντικό στις τότε συζητήσεις των φοιτητών - των "προοπτικών". Ήταν συνδεδεμένη αυτή η ανησυχία με την πιθανότητα υποτίμησης των πτυχίων λόγω της αύξησης των πτυχιούχων εκείνης της περιόδου, και είχε την κωδικοποίηση (συσχετισμένη με εκείνην της "νέας εργατικής τάξης") της προλεταριοποίησης των φοιτητών και των στελεχών.

Η δεύτερη απαίτηση που προωθήθηκε από μηχανικούς και στελέχη, και μάλιστα με πολύ μεγαλύτερη επιμονή σε σχέση με την απαίτηση ασφάλειας, αφορούσε την αυτονομία. Παρότι αυτή καθ' εαυτή η απαίτηση της αυτονομίας δεν είναι εντελώς καινούργια, εκείνο που ήταν καινούργιο στη δεκαετία του 1970 ήταν η αμφισβήτηση αυτής καθ' εαυτής της ιεραρχικής δομής, σαν τέτοιας, πράγμα ιδιαίτερα απειλητικό αφού αυτή η αμφισβήτηση προερχόταν από εκείνους που θα έπρεπε να ενσωματωθούν σε τέτοιες ιεραρχικές δομές μέσα στις εταιρείες. Καινούργιο ήταν επίσης το γεγονός το γεγονός ότι η απαίτηση της αυτονομίας επεκτάθηκε πέραν των διοικητικών στελεχών σε όλες τις εργασιακές εγκαταστάσεις που απασχολούσαν πτυχιούχους. Στις πιο ριζοσπαστικές της μορφές αυτή η απαίτηση έφτασε ως το σημείο του "δημοκρατικού" ελέγχου των επιχειρήσεων.

Στην περίπτωση της CFDT, η απαίτηση για αυτο-διεύθυνση και δημοκρατία μέσα στις επιχειρήσεις έπαιξε κεντρικό ρόλο για την συμμετοχή των στελεχών στο κίνημα των '70s. Συνοδευόταν από κριτική στις παραδοσιακές μορφές αντιπροσώπευσης ("η ύπαρξη των εργατικών επιτροπών μέσα στις δουλειές σημαίνει ότι δεν χρειαζόμαστε πλέον αντιπροσώπους") και στον παραδοσιακό συνδικαλισμό ("δεν μπορούμε να ζητάμε δημοκρατία μέσα στην επιχείρηση αν τα συνδικάτα τα ίδια δεν είναι δημοκρατικά"). Οι προτάσεις αυτο-διεύθυνσης του CFDT, που απορρίπτονταν καθαρά απ' τους εργοδότες, έμελλε ωστόσο να εμπνεύσουν μια ανανέωση των μεθόδων διοίκησης λίγα χρόνια αργότερα.

Αντιδράσεις στην κριτική

Αρχικά οι εργοδότες (δραστήρια μέλη του CNPF,[c] διευθυντές μεγάλων επιχειρήσεων), σε συνεργασία με την κυβέρνηση Chaban-Delmas, προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν αυτήν την κατάσταση εστιάζοντας *στους όρους της κοινωνικής κριτικής*· προσπάθησαν να ηρεμήσουν τα πράγματα διαπραγματευόμενοι παροχές με όρους μισθού και ασφάλειας με τις συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες πανεθνικής

κλίμακας, χωρίς να ασχολούνται με άλλες πλευρές, όπως οι απαιτήσεις αυτονομίας ή δημιουργικότητας, που ήταν συνδεδεμένες με την καλλιτεχνική κριτική. Η διαχείριση της κρίσης αρχικά κινήθηκε στο πεδίο των θεσμισμένων σχέσεων μεταξύ εργοδοτών - κράτους - συνδικάτων, όπως είχαν διαμορφωθεί απ' τη δεκαετία του 1930 σαν θεσμοί εξισορρόπησης των αντιτιθέμενων δυνάμεων και συμφερόντων. Αντίθετα, απαιτήσεις για τις οποίες δεν υπήρχε κάποιο θεσμισμένο πλαίσιο διαπραγμάτευσης (η αυτοδιαχείριση, οι σχέσεις εξουσίας, ο σεβασμός στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου, κλπ) αγνοήθηκαν.

Σε δεύτερο χρόνο, καθώς οι εργοδότες είχαν να αντιμετωπίσουν αυτό που οι ίδιοι θεώρησαν αποτυχία της συγκεκριμένης στρατηγικής τους, που αποδεικνυόταν *και* ακριβή *και* ανίκανη να φρενάρει τις διαμαρτυρίες ή να αποκαταστήσει τον έλεγχο, είτε τον δικό τους είτε των συνδικάτων, μέσα στις δουλειές - τα προβλήματα στην παραγωγή δεν είχαν κάποια φανερή μείωση - οι πιο τολμηρές και καινοτόμες φράξιες των εργοδοτών άρχισαν να υιοθετούν μια διαφορετική προσέγγιση για την κατάσταση. Απ' αυτήν προέκυψε μια δεύτερη στρατηγική: η κρίση θα αντιμετωπιζόταν λαμβάνοντας κυρίως υπ' όψη *τους όρους της καλλιτεχνικής κριτικής* - θεωρούμενη, δηλαδή, σαν μια εξέγερση ενάντια στις καταπιεστικές εργασιακές συνθήκες, και τις παραδοσιακές μορφές εξουσίας. Τα αφεντικά δεν θα μπορούσαν να ελπίζουν σε αποκατάσταση της κοινωνικής ειρήνης μέσω των συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών· θα έπρεπε να σταματήσουν λοιπόν να διαπραγματεύονται τις όποιες αυξήσεις ή βελτιώσεις μαζί τους, αντίθετα θα έπρεπε να εστιάσουν στη μικρή κλίμακα.

Όμως η αλληλουχία των εργοδοτικών αντιδράσεων απέναντι στις δύο κριτικές - πρώτα με όρους κοινωνικής κριτικής και ύστερα με όρους καλλιτεχνικής κριτικής - δεν προήλθε μόνο απ' την εξέλιξη της σκέψης τους και τις ευκαιρίες που τους δόθηκαν, αλλά κι απ' την μεταμόρφωση της κριτικής απ' τα κάτω. Στα τέλη της δεκαετίας του '60 και στις αρχές εκείνης του '70, η κοινωνική κριτική στις πιο κλασσικές μορφές της, αρθρωμένη βασικά μέσα στο εργατικό κίνημα αλλά και στις τροτσκιστικές και μαοϊκές οργανώσεις της άκρας αριστεράς, αναμορφώθηκε ως το σημείο να διαχωριστεί απ' την καλλιτεχνική κριτική, που ήταν σαφώς πιο κεντρική στη διάρκεια της εξέγερσης του Μάη. Η καλλιτεχνική κριτική, με τη σειρά της, θα ξαναγινόταν κεντρική στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, όταν πια η κοινωνική κριτική εμφανιζόταν να έχει εξαντληθεί. Αυτή η περίοδος σημαδεύτηκε απ' την ανάδυση των "νέων κοινωνικών κινημάτων" (φεμινιστικό, κίνημα των ομοφυλοφίλων, οικολογικό και αντιπυρηνικό)· απ' την προοδευτική επικράτηση στην αριστερά των ιδεών της μη-κομμουνιστικής φράξιάς της, που μιλούσε για αυτο-διαχείριση· και, στα '80s, απ' την πολύ σκληρή κριτική στον κομμουνισμό, στον οποίον άρχισαν να εφαρμόζονται τα αναλυτικά εργαλεία της κριτικής στον ολοκληρωτισμό, χωρίς να προκαλείται η ίδια αντίδραση όπως στις δεκαετίες του 1950 και του 1960.... Αυτά όλα σήμαιναν σταδιακή εγκατάλειψη του πεδίου της οικονομίας απ' την κριτική. Υπό τα πυρά της καλλιτεχνικής κριτικής, η εταιρεία σαν εχθρικός οργανισμός "μίκρυνε", με το να θεωρείται ένας μηχανισμός καταπίεσης, κάτι όμοιο με το κράτος, τον στρατό, το σχολείο ή την οικογένεια· και ο αντι-γραφειοκρατικός αγώνας για αυτονομία στη δουλειά προσπέρασε τις ανησυχίες και την στόχευση σχετικά με την οικονομική ισότητα και την εξασφάλιση εκείνων που βρίσκον-

ται στον πάτο του βαρελιού. Όπως λεγόταν τότε, τα "ποιοτικά" αιτήματα είναι πιο κρίσιμα, και επίσης πιο επαναστατικά, σε σχέση με τις "ποσοτικές" απαιτήσεις, επειδή στρέφονται κατά των βασικών μορφών της καπιταλιστικής εκμετάλλευσης.

Ας δούμε σ' αυτό το σημείο λοιπόν, με περισσότερες λεπτομέρειες, τις δύο καπιταλιστικές απαντήσεις στις κριτικές. Η πρώτη απάντηση περιλαμβάνει την πλειοψηφία των συμφωνιών που έγιναν ή επιχειρήθηκαν στο διάστημα μεταξύ των συμφωνιών της Grenelle και του 1973, όμως πάει και πιο μετά. Η δεύτερη απάντηση, της οποίας οι συνέπειες είναι εμφανείς ιδιαίτερα από το 1975 και μετά, προήλθε από συγκεκριμένες ομάδες εργοδοτών, που είχαν σχηματιστεί ήδη απ' το 1971, χρονιά κατά την οποία δημοσιοποιήθηκε η έκθεση του CNPF για τους ημιειδικευμένους και τους ανειδίκευτους εργάτες· μια έκθεση που δείχνει, εκ μέρους των συντακτών της, μια ήδη αναβαθμισμένη αντίληψη για την οργάνωση και τις συνθήκες εργασίας.

Η πρώτη αντίδραση, με όρους κοινωνικής κριτικής

Χαρακτηριστικό της πρώτης αντίδρασης είναι ότι δεν πήγε πιο πέρα απ' τις λύσεις που είχε διαθέσιμος ο βιομηχανικός καπιταλισμός. Αντιπροσώπευε μια προσπάθεια να βελτιωθούν οι μηχανισμοί εξασφάλισης των εργαζόμενων, καθώς και τα κίνητρα για εργασιακή απόδοση (και ειρήνη), με τα τελευταία να συγκλίνουν στο θέμα του ύψους των αμοιβών, ένα ζήτημα όπου οι εργοδότες ήταν διατεθειμένοι σχετικά εύκολα να κάνουν υποχωρήσεις, ειδικά αφού χάρη στον πληθωρισμό ήταν εύκολο να πάρουν πίσω αυτά που έδιναν σαν αυξήσεις. Το ζητούμενο ήταν η αποκατάσταση ενός αποδεκτού επιπέδου κινήτρων για εργασία, χωρίς όμως να βγαίνει κανείς απ' τις συνηθισμένες λύσεις και χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψη ζητήματα μετασχηματισμού στην οργάνωση της εργασίας.

Η διακοπή της παραγωγής, η διάλυση των ρουτινών στις δουλειές, οι προκλήσεις στις μορφές πειθάρχησης που χρησιμοποιούσαν οι εταιρείες, μορφές που στηρίζονταν σε μεγάλο βαθμό σε ένα συνδυασμό της βιομηχανικής λογικής (υποχρεωτικές ώρες εργασίας, μέτρηση απόδοσης, κλπ) και της παραδοσιακής κοινωνικής λογικής (έλεγχος εκ του σύνεγγυς, σεβασμός στην ιεραρχία, σεβασμός στην εξουσία των ανώτερων, κλπ) - τέτοιες καταστάσεις λοιπόν εμφάνιζαν αυξανόμενη έκταση και ένταση (συμπεριλαμβανόμενης και της συναισθηματικής έντασης) σε όλες τις έρευνες στους χώρους δουλειάς. Όμως επειδή αυτά όλα είχαν ρίζες σε καινούργια είδη σύγκρουσης (για παράδειγμα, ατομικές αντεγκλήσεις μεταξύ εργατών και επιστατών της αλυσίδας συναρμολόγησης), και επειδή αφορούσαν καταστάσεις που ποτέ πριν δεν είχαν κατηγοριοποιηθεί σαν προβληματικές έτσι ώστε να έχει υπάρξει ένας υψηλός βαθμός αναγνώρισης, ομαδοποίησης και ελέγχου, τα ευρήματα αυτών των ερευνών δύσκολα αποκτούσαν μια γκάμα συμπερασμάτων τέτοιου είδους ώστε να μπορούν να χρησιμοποιηθούν με τυπικό τρόπο, για παράδειγμα σε μια τοπική διαπραγμάτευση ή, άλλο παράδειγμα, να τεθούν σα ζητήματα στους αντιπροσώπους του προσωπικού ή στα συνδικάτα. Οπότε, διαισθανόμενοι τους κινδύνους περαιτέρω εκφυλισμού σε τέτοιες αβέβαιες καταστάσεις, που

μάλιστα απαιτούσαν άμεση αντίδραση (εκ μέρους των επιχειρήσεων), οι παράγοντες εκείνοι που φαίνονταν οι περισσότερο αρμόδιοι για την διαχείριση της κατάστασης - δηλαδή οι αντιπρόσωποι των ενώσεων των εργοδοτών και οι αντιπρόσωποι των κυριότερων συνδικαλιστικών ομοσπονδιών - συμφώνησαν να περιορίσουν τα πληθωρικά ευρήματα όλων των σχετικών ερευνών, τα οποία ήταν δύσκολο να διαχειριστούν και για τα οποία δεν έβλεπαν προφανείς λύσεις, αφορούσαν μάλιστα ζητήματα που ήταν στα όρια της ανοικτής βίας, και να εστιάσουν σε προσεγγίσεις και έρευνες παραδοσιακές, αναγνωρισμένες, καθιερωμένες και νομιμοποιημένες ως προς τη λογική και τις στοχεύσεις τους.

Η αλήθεια είναι ότι η πρωτοβουλία για τέτοιου είδους "συντηρητική" κατανόηση των προβλημάτων της "κρίσης στην εργασίας" προήλθε απ' τα συνδικάτα, που είχαν μάθει να πετυχαίνουν αριθμητικά, μετρήσιμα αποτελέσματα - κάτι που ήταν ευκολότερο στην περίπτωση των παλαιού τύπου αιτημάτων, που τώρα όμως κατηγορούνταν σαν "ποσοτικά". Ενώ οι εντάσεις εδώ κι εκεί χαρακτηρίζονταν συχνά απ' το γεγονός ότι δεν προέρχονταν απο πρωτοβουλίες των συνδικάτων (που μόνιμα αιφνιδιάζονταν από κινήσεις και κινήματα που ξεσπούσαν στη βάση), και μερικές φορές είχαν σαν αφορμή προσωπικές ή προσωποποιημένες συγκρούσεις (για παράδειγμα εξέγερση εναντίον ενός επιστάτη που θεωρείται καταπιεστικός), η μεταφορά και η μορφοποίηση αυτών των εντάσεων έτσι όπως γινόταν απ' τα συνδικάτα κατέληγαν πάντα στη διατύπωση "οικονομικών" αιτημάτων. Επειδή ανήκαν στον παραδοσιακό χώρο ευθύνης των συνδικάτων, επειδή μπορούσαν να διατυπωθούν με την αναγνωρισμένη (και απ' τους εργοδότες) τυποποίηση, και επειδή ήταν επίσης αποδεκτό απ' τους εργοδότες ότι τέτοιου είδους ζητήματα αποτελούν όντως θέματα διαπραγμάτευσης, τα συνδικάτα κατέληγαν πάντα σε μια γκάμα αιτημάτων του είδους αύξηση των αμοιβών, γενίκευση του μισθού (αντί για άλλες μορφές πληρωμής της εξαρτημένης εργασίας) ή βελτίωση της κατάστασης των χειρωνακτών. Αυτή η λογική καταγόταν άμεσα απ' τις συμφωνίες της Grenelle, τον Μάη του 1968· συμφωνίες ωστόσο που δεν κατάφεραν να περιορίσουν τις απεργίες τότε, τουλάχιστον κοντοπρόθεσμα, και απορρίφθηκαν απ' τα μέλη των συνδικάτων, που τις βρήκαν εντελώς "ποσοτικές".[9]

...

Ο τρόπος που τα συνδικάτα εννοούσαν πρακτικά την κρίση, δηλαδή το να καναλιζάρουν τις άμεσες, τοπικές, συγκεχυμένες και συναισθηματικά φορτισμένες εμπειρίες, εμπειρίες φορτωμένες με μια πολλαπλότητα παραπόνων, προς αιτήματα με υψηλό βαθμό τυποποίησης και γενικότητας, βάζοντας πάντα στην κορυφή το θέμα των μισθών, συνέπιπτε ως ένα συγκεκριμένο σημείο με τις προσδοκίες των εργοδοτών. Αυτό είναι γεγονός τουλάχιστον για το πιο ανοικτόμυαλο τμήμα τους, που έκρινε ότι οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τις αμοιβές, ή ακόμα και η θεσμοποίηση των σχέσεών τους με τα συνδικάτα, ήταν το μικρότερο κακό. Είναι αλήθεια ότι το 1968 η γαλλία έμοιαζε αρκετά διαφορετική από άλλα δυτικά κράτη (της ηπα, την μεγάλη βρετανία ή την γερμανία πιο συγκεκριμένα). Ο συνδικαλισμός των μισθωτών ήταν ιδιαίτερα κομματιασμένος, καθόλου ενοποιημένος στην πράξη· και υπήρχε ελάχιστη εμπειρία διαπραγματεύσεων και συμφωνιών με τους εργοδότες, είτε σε εθνικό, είτε σε κλαδικό, είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο. Γίνονταν βέβαια συμ-

φωνίες, αλλά αυτές δεν περνούσαν στην καθημερινή κρατική των εταιρειών σε υπολογίσιμο βαθμό, και υπογράφονταν συνήθως κάτω απ' την πίεση του κράτους. Με τέτοια δεδομένα οι γάλλοι εργοδότες μπορούσαν να υπολογίζουν ότι το να ενισχυθεί ένα απ' τα πιο αδύναμα συστήματα σχέσεων μέσα στον δυτικό κόσμο, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση στη γαλλία δηλαδή, δεν θα ήταν ιδιαίτερα επικίνδυνο.

Ωστόσο, οι εργοδοτικοί προσανατολισμοί προς τα συνδικάτα και η προδιάθεση για διαπραγμάτευση, δεν ήταν μια ομοιόμορφη τάση. Απ' την μια υπήρχαν οι παραδοσιακοί εργοδότες - που, όπως συνήθως, εμπόδιζαν την δραστηριότητα των συνδικάτων, και ειδικά την αναγνώρισή τους μέσα στις επιχειρήσεις όπως αυτή προβλεπόταν απ' τις συμφωνίες της Grenelle - και απ' την άλλη οι "προοδευτικοί" εργοδότες, που διαμόρφωσαν την πλειοψηφία εκείνων που ήλεγχαν την CNPF μετά το 1969. Όπως οι προπαγανδιστές της "νέας κοινωνίας" - σαν τον Jacques Chaban-Delmas και ειδικά τον Jacques Delors - και, επίσης, όπως οι κοινωνιολόγοι της εργασίας που βρίσκονταν κοντά στο CNPF, αυτή η δεύτερη κατηγορία εργοδοτών ερμήνευσε τις μορφές που πήρε η κρίση του Μάη μέσα στις επιχειρήσεις, και την αναταραχή που ακολούθησε, και την θεώρησε σαν αποτέλεσμα της ανεπαρκούς θεσμοποίησης των κοινωνικών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και συνδικάτων, και σαν έλλειψη διαπραγματευτικής κουλτούρας σε επίπεδο επιχείρησης. Δυνατά αλλά και λογικά συνδικάτα, με σταθερό έλεγχο πάνω στα μέλη τους, ακόμα κι αν δεν απέκλειαν την σύγκρουση, θα ήταν δυνατό (κατά τη γνώμη αυτών των "προοδευτικών" εργοδοτών) να συμβάλλουν στη διαμόρφωση λύσεων σε όλα τα επίπεδα. Τέτοιου είδους συνδικάτα θεωρήθηκαν σαν ένας σημαντικός παράγοντας κοινωνικής ειρήνης και οικονομικής προόδου.

Σε επίπεδο επιχείρησης, αυτή η πολιτική ήταν εναντίον της εριστικότητας μεγάλου αριθμού διευθυντών επιχειρήσεων, αλλά και της αδυναμίας των συνδικάτων, ειδικά σε μεσαία και μικρή κλίμακα. Κι όμως: η "νέα κοινωνία" μετατράπηκε πολύ γρήγορα σε διαπραγματεύσεις και συμφωνίες με τις βασικότερες συνδικαλιστικές ομοσπονδίες σε εθνική κλίμακα - κάτι που είναι πράγματι παράδοξο, συνεπές ωστόσο με τις γαλλικές βιομηχανικές σχέσεις. Επιπλέον, μ' αυτόν τον τρόπο, ενισχύθηκε ο ρόλος του κράτους σ' αυτές τις σχέσεις, αντίθετα απ' αυτό που πρότεινε ο Delors, δηλαδή την καθιέρωση διαπραγματεύσεων και συμφωνιών στην κλίμακα της επιχείρησης, έτσι ώστε να απεμπλακεί το κράτος και να αποπολιτικοποιηθούν οι σχέσεις εργοδοτών / συνδικάτων.

Η μεταστροφή των εργοδοτών υπέρ των διαπραγματεύσεων στηρίχτηκε σε δύο παραδοχές. Η πρώτη ήταν ότι οι συνδικαλιστές των ομοσπονδιών ήταν πιο υπεύθυνοι, πιο αξιόπιστοι, πιο "σοβαροί" απ' τους ίδιους τους εργάτες, ή ακόμα και απ' τα μέλη των σωματείων σε επίπεδο επιχείρησης.[10] Υπήρχε στους εργοδότες ένας διαρκής φόβος ότι οι συνδικαλιστές μπορεί να υπερφαλαγγιστούν απ' τα ίδια τα μέλη των συνδικάτων. Τους φαινόταν λοιπόν σωστή επιδίωξη το να αποκτήσουν μεγαλύτερο κύρος τα συνδικάτα σε εθνική κλίμακα, καλούμενα σε γενικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες. Η δεύτερη παραδοχή ήταν ότι οι άγριες και εξωσυνδικαλιστικές πρακτικές του νέου ελευθεριακού πνεύματος, οι πολλαπλές προκλήσεις στην εξουσία και στην ιεραρχία, τα αιτήματα για αυτονομία και δημοκρατικό έλεγ-

χο των επιχειρήσεων, και, πιο γενικά, τα ανησυχητικά συμπτώματα της "απόρριψης της εργασίας" (ειδικά μεταξύ των νέων), όλα αυτά θα μπορούσαν να αποκρουστούν μέσω συμφωνιών για τους μισθούς και, πάνω απ' όλα, συμφωνιών για μέτρα ενίσχυσης της σταθερότητας και της εξασφάλισης στην εργασία - σα να λέμε μέσω ρυθμίσεων που θα εγγυούνταν ένα καλό status για τους μισθωτούς. Σ' αυτή τη φάση το CNPF προωθούσε τον *"διαρκή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους"*, και την εφαρμογή μιας *"κοινής πολιτικής"*, σαν μέσων για τον *"συνδυασμό της οικονομικής επέκτασης και της βελτίωσης της κατάστασης των εργαζόμενων με κοινό τρόπο"*, ταυτόχρονα με την προστασία της καπιταλιστικής ανάπτυξης απ' τους εχθρούς της. Στη δεδομένη στιγμή, και με στόχο μια ανάπτυξη της τάξης του 6% του ΑΕΠ κάθε χρόνο, τα μέτρα που υποστήριζαν και οι εργοδότες ήταν η αύξηση των χαμηλότερων μισθών, η μείωση των μισθολογικών διαφορών, η καλύτερη διαχείριση του προσωπικού των επιχειρήσεων, η διαρκής εκπαίδευση, η ανάπτυξη συλλογικών υποδομών, και άλλα παρόμοια.

Αυτή η διαπραγματευτική κατεύθυνση απ' την μεριά τόσο τους κράτους όσο και των εργοδοτών ήταν εντελώς ενταγμένη στην οικονομική πολιτική της περιόδου, και αντανακλούσε ένα πλαίσιο καπιταλιστικής ανάπτυξης που δεν είχε ακόμα σημαδευτεί απ' την κρίση του 1974 (μια κρίση που ήταν οικονομική, όχι κρίση κυβερνησιμότητας όπως εκείνη του 1968). Μπροστά στο άνοιγμα των συνόρων που θα προκαλούσε η συμμετοχή της γαλλίας την Κοινή Αγορά, το ζητούμενο ήταν η ανταγωνιστικότητα των γαλλικών επιχειρήσεων, άρα η υιοθέτηση νέων τεχνικών, η συγκεντροποίηση και η εσωτερική τους αναδιάρθρωση. Ήταν απόλυτα αναγκαίο να αποφευχθούν κοινωνικοί σπασμοί που θα τραυμάτιζαν σοβαρά το σύνολο του συστήματος, και να γίνουν συμβιβασμοί σε ζητήματα που ήταν συμβατά μ' αυτήν την πολιτική. Αυτοί οι συμβιβασμοί περιλάμβαναν την βελτίωση της ποιότητας της εργατικής δύναμης μέσω διαρκούς εκπαίδευσης αλλά και της καθιέρωσης του μηνιαίου μισθού για τις αμοιβές· και μηχανισμούς συμμετοχής για τους μισθωτούς, έτσι ώστε να συνεργαστούν στις επεκτατικές στρατηγικές των επιχειρήσεων. Απ' την ανάποδη μεριά θα έπρεπε να μπει φρένο σε άλλα ζητήματα (την μείωση του συντάξιμου χρόνου, ή μια αύξηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων σε κλίμακα επιχείρησης, κάτι που θα μπορούσε να προκαλέσει προβλήματα στην διοικητική ιεραρχία). Το ευνοϊκό οικονομικό κλίμα (σταθερά μεγάλη αύξηση του ΑΕΠ, πληθωρισμός κοντά σ' εκείνον των βασικών εμπορικών ανταγωνιστών της γαλλίας, πλήρης απασχόληση, ισορροπία στα έσοδα και τα έξοδα του προϋπολογισμού) άφηνε περιθώρια για επιπλέον παροχές, όπως η εγγύηση του κατώτατου μισθού και της αγοραστικής δύναμης.

Αυτή η κορπορατιβίστικη πολιτική πήρε την μορφή της υπογραφής πλήθους διεπαγγελματικών εθνικών συμφωνιών. Ανάμεσα σ' αυτές (συμφωνίες που αφορούσαν από 5 έως 9 εκατομμύρια μισθωτούς) μπορούμε να υπενθυμίσουμε ιδιαίτερα την διεπαγγελματική εθνική συμφωνία για την εξασφάλιση της εργασίας, που επέτρεπε σε διάφορες ειδικότητες να δημιουργούν περιφερειακές επιτροπές (1969)· την πληρωμένη καλοκαιρινή άδεια 4 εβδομάδων (1969)· την καθιέρωση του ελάχιστου εγγυημένου μισθού (1970)· την γενίκευση του μηνιαίου μισθού (1970)· την συμφωνία για τις παροχές μητρότητας (1970)· την διεπαγγελματική εθνική συμφωνία για το δικαίωμα της διαρκούς εκπαίδευσης (που έγινε το 1970 κάτω απ' την

πίεση του Ντελόρ)· το πλαίσιο συμφωνίας για την εκπαιδευτική και επαγγελματική ανάπτυξη (1971)· το νόμο για το μέγιστο του χρόνου εργασίας (1971)· την συμφωνία για τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και την εξασφάλιση των συντάξεων, που έδινε στους συνταξιοδοτούμενους το 70% του τελευταίου μισθού τους (1972)· το νόμο για τα δικαιώματα συμμετοχής των μεταναστών στις σωματειακές εκλογές σε επίπεδο εργοστασίου (1972)· τον νόμο που καθιέρωνε αυστηρές ποινές για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας (1972)· το νόμο που απαγόρευε την παράνομη απασχόληση (1972)· το νόμο που γενίκευσε την παροχή επικουρικών συντάξεων (1972)· την συμφωνία για εγγυήσεις σε περίπτωση απόλυσης (1973)· την συμφωνία για πλήρες επίδομα ανεργίας (στο 90% του καθαρού μισθού) για ένα χρόνο (1973).

...

Όλες αυτές οι συμφωνίες, που δεν θα έπρεπε να θεωρηθούν ασήμαντες, βασίστηκαν στο γεγονός ότι οι εργοδότες φοβούνταν λιγότερο κάποιου είδους αντιπαραθέσεις με τα συνδικάτα πάνω σε μισθολογικά ζητήματα σε εθνική κλίμακα, απ' τις αναταραχές στην παραγωγή και την εξελισσόμενη απώλεια ελέγχου πάνω στους μισθωτούς. Το παράδειγμα του ιταλικού Μάη χρησίμευσε σαν προειδοποίηση. Οι συγκρούσεις στα εργοστάσια της Fiat στο Mirafiori έδειχναν ένα πολύ ανησυχητικό ενδεχόμενο. Ήταν στη διάρκεια αυτών των συγκρούσεων το 1969 που διαμορφώθηκε στην ιταλία το κίνημα της εργατικής βάσης, με τις συνελεύσεις του, τους δικούς του αντιπροσώπους και τα εργοστασιακά συμβούλια.... Γι' αυτό και, μέσω του CNPF, οι γάλλοι εργοδότες εκδήλωναν ισχυρή αντίθεση σε οτιδήποτε "μύριζε" παραχώρηση εξουσιών στην κλίμακα της επιχείρησης.... Θεωρούσαν οποιαδήποτε απαίτηση για έλεγχο - απ' - τα - κάτω σαν "επικίνδυνη και μη ανεκτή εμπλοκή" στη διοίκηση, σαν κάτι που θα έπρεπε να καταδικαστεί στο όνομα "των φυσικών νόμων της οικονομίας".... Στις 21 Μάη του 1968 τα γραφεία του CNPF είχαν καταληφθεί από μια ομάδα στελεχών. Την επόμενη ημέρα η εργοδοτική οργάνωση έβγαλε μια ανακοίνωση που καταδίκαζε όπως ήταν αναμενόμενο την ενέργεια αυτή, επιπλέον όμως ξεκαθάριζε την θέση της για την "συμμετοχή", μια λέξη που είχε ρίξει η κυβέρνηση για να εκτονώσει την τότε ένταση. *"Η συμμετοχή στις εταιρείες μπορεί να είναι παράγοντας αποτελεσματικότητας μόνο αν στηρίζεται στην ενίσχυση των δομών, και όχι στην καταστροφή τους· με σεβασμό στην ιεραρχία, της οποίας η εξουσία δεν θα πρέπει να υπονομεύεται"*.... Σε τελευταία ανάλυση, την δεδομένη στιγμή, οι εργοδότες προτιμούσαν να παραχωρήσουν ένα μέρος απ' τα κέρδη τους (με την μορφή των αυξήσεων στους μισθούς και των υπόλοιπων παροχών) παρά οποιοδήποτε κομμάτι απ' την εξουσία τους.

Η δεύτερη αντίδραση, με όρους της καλλιτεχνικής κριτικής

Το πρώτο πετρελαϊκό σοκ και η ύφεση του 1974 - 1975 επιτάχυναν τις προκλήσεις για την στρατηγική (μέσω) του κορπορατιβισμού. Τα αφεντικά ανέπτυξαν μια διαφορετική κοινωνική πολιτική, και έβαλαν μπροστά μια σειρά αλλαγών. Αυτές οι αλλαγές, που βασίστηκαν σε μια δεύτερη ερμηνεία της κρίσης του καπιταλισμού

στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, προωθήθηκαν και εφαρμόστηκαν όχι με πρωτοβουλία των συνδικάτων, αλλά με πρωτοβουλία των πιο τολμηρών και καινοτόμων τμημάτων των αφεντικών. Ένας ιδιαίτερος ρόλος παίχτηκε απ' την οργάνωση Enterprise et Progres, που συμβουλεύτηκε στα σοβαρά "ειδικούς", συμβούλους, ειδικούς των ανθρώπινων σχέσεων και κοινωνιολόγους, καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι "οι ιδέες του '68" δεν θα έπρεπε να απορριφθούν εντελώς απ' την μεριά τους.

Σύμφωνα μ' αυτήν την δεύτερη προσέγγιση, που είχε αρχίσει να διαμορφώνεται ήδη απ' τα τέλη των '60s κυρίως από κοινωνιολόγους της εργασίας, η κρίση του καπιταλισμού δεν προερχόταν απ' την απαίτηση μεγαλύτερων μισθών, κι ακόμα λιγότερο απ' την απαίτηση για εργασιακή ασφάλεια. Ήταν, αντίθετα, έκφραση της *εξέγερσης ενάντια στις συνθήκες εργασίας,* και ειδικά απέναντι στον ταιηλορισμό. Ενδιαφέρον για τις συνθήκες εργασίας, κριτική στην αλυσίδα συναρμολόγησης, συναίσθηση της σχέσης ανάμεσα στην ευχαρίστηση απ' την δουλειά και την απόδοση σε πιο σύνθετα καθήκοντα που εκτελούνται πιο αυτόνομα - αυτά ήταν τα πιο συνηθισμένα θέματα στην φιλολογία των αφεντικών απ' το 1970 ως το 1971. Ήταν κάποια "παράθυρα" που θα έπρεπε να γίνουν αντικείμενο μελέτης, για να απαντηθούν οι προκλήσεις απέναντι στην εξουσία τους και, πάνω απ' όλα, να αποφευχθούν καινούργιες μελλοντικές εξεγέρσεις.

Όμως οι εξηγήσεις με βάση την απόρριψη του ταιηλορισμού, αν και αρκετά αξιόπιστες σε ότι αφορούσε τους ανειδίκευτους και τους ημι-ειδικευμένους εργάτες, δεν ήταν αποδοτικές ως το σημείο να οδηγήσουν στην κατανόηση του γιατί η εξέγερση εκδηλωνόταν *τότε*, ή να βάλουν στο λογαριασμό την επέκτασή της πολύ μακρύτερα απ' τα εργοστάσια, σε κατηγορίες μισθωτών που δεν δούλευαν σε γραμμές συναρμολόγησης. Κατόπιν αυτού, η εξέγερση άρχισε να αναλύεται από διάφορους σαν προϊόν μιας αλλαγής που προέκυπτε απ' τον συνδυασμό δύο διαφορετικών αιτιακών αλληλουχιών: την εξελισσόμενη ορθολογικοποίηση της οργάνωσης της εργασίας και - ταυτόχρονα αλλά για διαφορετικούς λόγους - την σημαντική βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης. Αυτή η διπλή εξέλιξη έφερνε δίπλα δίπλα την εξαιρετικά ανειδίκευτη εργασία, της οποίας η ποιότητα έπεφτε όλο και περισσότερο εξαιτίας της ορθολογικοποίησης, και την εξαιρετικά ειδικευμένη, της οποίας η ποιότητα ήταν πολύ υψηλότερη απ' ότι στο παρελθόν. Σύμφωνα μ' αυτήν την προσέγγιση, το αποτέλεσμα ενός τέτοιου συνδυασμού, ειδικά μεταξύ των νέων, ήταν ένα αίσθημα *απόρριψης*: οι προσδοκίες τους κατέληγαν σε απογοήτευση, αφού ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας δεν τους επέτρεπε να κάνουν όσα τους επέτρεπαν οι ικανότητές τους και τους ενέπνεαν οι δυνατότητές τους.[11]

Αυτή η δεύτερη προσέγγιση χαρακτηριζόταν από μια δομική αλλαγή αναλυτικής προοπτικής εκ μέρους των εργοδοτών, που θα γινόταν απόλυτα σαφής αργότερα, στη δεκαετία του '80: την μετατόπιση από μια αναπαράσταση των κοινωνικών σχέσεων με όρους συλλογικοτήτων, όπου η διαμόρφωση μιας δίκαιης σχέσης μεταξύ τους ήταν ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης, σε μια εξατομικευμένη αναπαράσταση, συνδυασμένη με μια ορισμένη απαίτηση δικαιοσύνης - τώρα όμως με όρους αξιοκρατίας, δηλαδή διαφοροποίησης, εκτίμησης των ιδιαίτερων προσόντων και της ατομικής αποδοτικότητας.

Αυτή η καινούργια προσέγγιση ανάλυσης και αντιμετώπισης της κρίσης δεν προ-

έκυψε κατευθείαν απ' τους πρωταγωνιστές της - τοπικούς εργοδότες, μάνατζερς εργοστασίων ή μισθωτούς και συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους. Στην πραγματικότητα, η έμφαση στις εργασιακές συνθήκες ήρθε "εξ αντανακλάσεως" από ειδικούς της οργάνωσης της εργασίας - επιθεωρητές των εργοστασίων ή κοινωνιολόγους της εργασίας. Ήταν μόνο σε δεύτερο χρόνο που οι πανεθνικοί συνδικαλιστικοί φορείς, όπως απ' την μεριά τους και οι φράξιες των καινοτόμων αφεντικών, έπιασαν αυτήν την προσέγγιση υιοθετώντας την, καθώς προσπαθούσαν να δώσουν αξιοποιήσιμη μορφή στις "νέες απαιτήσεις".

...

Υπάρχουν πολλές αιτίες για την ανάδυση αυτής της διαφοροποιημένης προσέγγισης. Μαζί με την ύφεση του 1974 - 1975, που με την μείωση του ποσοστού κέρδους λειτούργησε σαν "αποκάλυψη" βγάζοντας στην πρώτη γραμμή το κόστος της πολιτικής που είχαν ακολουθήσει οι εργοδότες μετά το 1968, πρέπει να γίνει μνεία και σε άλλους παράγοντες. Όπως θα δούμε στη συνέχεια, οι εργοδότες είχαν συμφέρον να αλλάξουν κατεύθυνση. Σε ότι αφορά την κριτική, η δική της εξέλιξη στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '70, εν μέρει απομονωμένη απ' όσα συνέβαιναν μέσα στα εργοστάσια, συνέβαλε στην αλλαγή του κέντρου εστίασης, των στόχων, και των ζητημάτων που θεωρούνταν πιο σημαντικά ή φλέγοντα.

Η κορπορατίστικη πολιτική που ακολουθήθηκε μετά το 1968 αποδεικνυόταν σχετικά δαπανηρή για τους εργοδότες. Μάρτυρας η μετατόπιση της σχέσης μισθών / κερδών, σαν μερίδιο επί της παραγόμενης αξίας, υπέρ των μισθών και των μισθωτών, στη διάρκεια της μετά68 περιόδου. Την προηγούμενη εικοσαετία, το διάστημα 1945 - 1965, οι αυξήσεις στους μισθούς ακολουθούσαν την αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας, και συνεπώς το μερίδιο των κερδών δεν μίκραινε. Αυτό ήταν συνεπές με τις βασικές αρχές της Κεϋνσιανής πολιτικής, που ήταν ιδιαίτερα προσανατολισμένη στο να αποφευχθούν τα λάθη του 1929 - 1930, όταν η σημαντική αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας δεν περνούσε στους μισθούς, εντείνοντας την κρίση. Αλλά αυτό που μπορούσε κανείς να παρατηρήσει στη γαλλία και άλλα αναπτυγμένες χώρες, απ' την αρχή της δεκαετίας του 1970, ήταν πως η αύξηση των μισθών πήγαινε παράλληλα με την μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας, πράγμα που φυσικά σήμαινε μείωση των κερδών των επιχειρήσεων. Στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1970, οι περιοδικές εκθέσεις του CERC έδειχναν ότι η αγοραστική δύναμη των μισθωτών μεγάλωνε γρηγορότερα απ' την παραγωγικότητά τους, και η κατανομή των εισοδημάτων ψαλίδιζε τα κέρδη του κεφαλαίου. Τα κέρδη των μισθωτών σε σχέση με τις εξασφαλίσεις γύρω απ' την εργασία είχαν επίσης σημαντικό κόστος (για τους εργοδότες) μεταξύ άλλων επειδή διεύρυναν τα όρια της ευθύνης τους σε οποιαδήποτε περίπτωση εργασιακής αβεβαιότητας.

Όμως το σημαντικότερο πρόβλημα που είχαν να αντιμετωπίσουν οι εργοδότες ήταν ότι, παρά το κόστος της, η πολιτική τους δεν είχε φέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Ούτε αποκατάστησε την κοινωνική ειρήνη, ούτε - πάνω απ' όλα - περιόρισε την αναταραχή στις παραγωγικές διαδικασίες. Απ' την μια μεριά, οι μεγαλύτερες συνδικαλιστικές ομοσπονδίες, ενώ διαπραγματεύονταν σημαντικές συμφωνίες εθνικής κλίμακας, δίσταζαν να συμβάλλουν στη διαμόρφωση νέων δομι-

κών μορφών και σχέσεων, τις οποίες υποτίθεται επεδίωκε η κοινωνική πολιτική της "νέας κοινωνίας", επιμένοντας ότι η επικράτηση του σοσιαλισμού είναι ο στόχος τους, άσχετα με το ότι ο όρος "σοσιαλισμός" είχε πολύ διαφορετικό νόημα για την CGT σε σχέση με την CFDT. Απ' την άλλη μεριά, οι ανεξέλεγκτες δράσεις της εργατικής βάσης συνέχιζαν, και τα επίσημα συνδικάτα δεν μπορούσαν πια, ολοφάνερα, να τις ελέγξουν. Κατά συνέπεια, ο Jean-Marie Clerc έγραψε βασιζόμενος στις καθημερινές αναφορές των επιθεωρητών των βιομηχανιών, ότι *"μπορούμε να μιλήσουμε για έναν καινούργιο τύπο αμφισβήτησης, του οποίου το βασικότερο χαρακτηριστικό είναι πως είναι απρόσμενος, ασυνεχής στην διάρκειά του, και γι' αυτό απρόβλεπτος"*. Ο ίδιος συγγραφέας αναφέρθηκε στη σκλήρυνση της στάσης των εργοδοτών, που μεταξύ άλλων άρχισαν να καταφεύγουν όλο και περισσότερο στην λύση του λοκ-άουτ. Όμως χρειαζόταν κάτι διαφορετικό για να ξανακερδηθεί ο έλεγχος μέσα στις επιχειρήσεις, που φαίνονταν τώρα διπλά κτυπημένες: απ' την μια μεριά επειδή η παραγωγική διαδικασία συχνά διακοπτόταν· και απ' την άλλη επειδή το κόστος αυτών των διακοπών ήταν πολύ υψηλό, αναμφίβολα πολύ υψηλότερο απ' το κόστος των νέων συμφωνιών που, ωστόσο, δεν μπορούσαν να αποκαταστήσουν την τάξη.

Σε ένα άρθρο του ο Olivier Pastre έκανε μια προσπάθεια να υπολογίσει το κόστος που προκαλούσαν οι απουσίες, οι καθυστερήσεις, οι κοπάνες, η αδιαφορία, η βαριεστημένη δουλειά, η σκόπιμα μειωμένη παραγωγικότητα, οι απεργίες, διάφορα άλλα είδη διαμαρτυριών, και οι διακοπές στην εργασία. Μαζεύοντας στοιχεία από διάφορες πηγές, ο Pastre συμπέρανε ότι για την βιομηχανία όλα αυτά σήμαιναν κόστη διπλάσια ή και τριπλάσια απ' το μισθολογικό κόστος· ή, σύμφωνα με άλλες εκτιμήσεις, ότι αντιπροσώπευαν ένα μέγεθος μεταξύ 8,5% και 10,6% των κερδών των επιχειρήσεων, ή ένα ποσό γύρω στα 60 δισ. φράγκα, δηλαδή περισσότερο απ' το 4% του ΑΕΠ. Άλλωστε, στα κόστη που προκαλούσαν όλες αυτές οι διαταραχές, θα έπρεπε κανείς να προσθέσει και το κόστος του ελέγχου τους, που είναι δύσκολο μεν να υπολογιστεί, αλλά χωρίς αμφιβολία σημαντικό.

Η έμφαση των εργοδοτών στις εργασιακές συνθήκες προερχόταν επίσης από μια απλή, ρεαλιστική ανάλυση: οι επαναληπτικές δουλειές, χαμηλής υπευθυνότητας ή αυτονομίας, τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα και η επιστημονική οργάνωση της εργασίας δεν γίνονταν πια αποδεκτά από μια νεανική, ιδιαίτερα μορφωμένη εργατική δύναμη. Μαζί με την νεανική εξέγερση, οι εργοδότες φοβούνταν μια επερχόμενη έλλειψη εργατικών χεριών εκείνα τα χρόνια της πλήρους απασχόλησης, λόγω του ότι οι γάλλοι νεολαίοι αρνούνταν να κάνουν τις πιο βαριές και άχαρες δουλειές, πράγμα που θα σήμαινε στροφή στην αναζήτηση μεταναστών εργατών. Όπως έκανε και η κρατική διοίκηση, έτσι και οι εργοδότες κινούνταν ωστόσο στη βάση μιας παραδοχής για στασιμότητα ή και μείωση της μετανάστευσης. Βρίσκουμε αυτό το θέμα διατυπωμένο καθαρά σε μια έκθεση του CNPF το Νοέμβρη του 1971, με τίτλο "το πρόβλημα των ημιειδικευμένων και των ανειδίκευτων εργατών". Η αφετηριακή σκέψη του συγγραφέα της έκθεσης είναι ότι *"δεν είναι αβάσιμο να υποθέσουμε ότι σε λίγα χρόνια θα υπάρχουν δουλειές για τις οποίες θα είναι αδύνατο να βρεθεί κάποιος να τις κάνει"*. Ενδεχομένως θα ήταν πιθανό να υπάρξει στροφή προς την εργασία των γυναικών, *"των οποίων η φυσική ικανότητα για επαναλαμβανόμενες, απλές κινήσεις"* είναι ανώτερη εκείνης των ανδρών. Όμως για τις γυναίκες

υπάρχει *"μια προκατάληψη εκ μέρους των διοικητικών υπαλλήλων, που υποστηρίζουν ότι η γυναικεία εργασία είναι εξαιρετικά δαπανηρή, ειδικά εξαιτίας των συχνών απουσιών τους λόγω αδιαθεσίας"*. Ούτε και η εκδοχή της χρησιμοποίησης μεταναστών αποτελεί λύση για τον συγγραφέα της συγκεκριμένης έκθεσης, αφού θεωρεί ότι *"η φτωχή ποιότητα της δουλειάς εξαιρετικά ανειδίκευτων μεταναστών θα κάνει, τελικά, την παραγωγή ακόμα πιο ακριβή"* - λόγω λαθών, κλπ.

Όταν, λοιπόν, τίποτα δεν μπορεί να περιμένει κανείς, σε τέτοια φλέγοντα ζητήματα, απ' τα συνδικάτα, που αποδείχθηκαν ανίκανα να χαλιναγωγήσουν την ανταρσία, απέρριψαν την "ταξική συνεργασία", και το μόνο που κάνουν είναι πιέζουν για την υπογραφή συμφωνιών με μεγάλο κόστος, η λύση είναι να παρακαμφθούν (τα συνδικάτα) και να ξεπεραστεί η μεσολάβησή τους. Η νέα κοινωνική πολιτική (δήλωσε ο Francois Ceyrac σε μια συνέντευξή του το 1978 σε δημοσιογράφους του οικονομικού ρεπορτάζ) δεν θα είναι *"η συσσώρευση νέων κοινωνικών παροχών... αλλά η μεταρρύθμιση των δομών, ώστε να δοθεί τις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ευελιξία και ελευθερία"*.

Το CNPF ονόμασε αυτήν την καινούργια πολιτική *"ανταγωνιστικό μάνατζμεντ της κοινωνικής προόδου"*. Ο όρος "ανταγωνιστικό" δεν αναφερόταν στην αύξηση του ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, ούτε στο να στραφεί ο ένας μισθωτός εναντίον του άλλου, αλλά στον διαγκωνισμό στον οποίο θα έπρεπε να προχωρήσει η διοίκηση των επιχειρήσεων, έναντι των συνδικάτων, σε σχέση με το ποιός αναλαμβάνει τις (κοινωνικές) πρωτοβουλίες. Σύμφωνα μ' αυτή τη λογική οι επιχειρήσεις είναι που πρέπει να "διαχειριστούν το κοινωνικό", και να φροντίσουν τις "προσδοκίες" και τις "απαιτήσεις" των μισθωτών. Στο επίπεδο της επιχείρησης, η ιεραρχία, και ειδικά οι υπεύθυνοι επιτήρησης, θα πρέπει να μάθουν να κατανοούν και, όσο είναι αυτό δυνατό, να ικανοποιούν - ακόμα και να υιοθετούν - τις ατομικές απαιτήσεις των μισθωτών, αφήνοντας μόνο τις συλλογικές διεκδικήσεις στα συνδικάτα. Μια τέτοια στροφή στην κοινωνική πολιτική εστίαζε στο να ξανακερδηθεί ο έλεγχος πάνω στην εργατική δύναμη, να αποσπαστεί αυτός ο έλεγχος απ' τα συνδικάτα και να επιστρέψει στη διοίκηση.

Ωστόσο οι προσπάθειες να δημιουργηθεί ένα γενικό σύστημα σχέσεων στις βιομηχανίες δεν κράτησαν πολύ, και οι γάλλοι εργοδότες γρήγορα επέστρεψαν στα προγονικά τους έθιμα, της ανεξαρτησίας και της αποκλειστικής εξουσίας τους. Οι πιο μοντέρνοι ανάμεσά τους έφτασαν να πιστεύουν ότι αυτό το είδος υποχώρησης θα ήταν, τελικά, για καλό, και ότι θα επέτρεπε μεγαλύτερη δημιουργικότητα, αφού θα άφηνε τον κάθε εργοδότη να πειραματιστεί στη δική του επιχειρήση. Απ' την άλλη μεριά ο φόβος ότι καινοτομίες θα μπορούσαν να επιβληθούν μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων οδηγούσαν τους υπεύθυνους στο να είναι ελάχιστα πρόθυμοι και εφευρετικοί όταν γίνονταν διαπραγματεύσεις σε εθνική κλίμακα με τα συνδικάτα. Στα τέλη της δεκαετίας του '70, οι ίδιοι επικεφαλής του CNPF που είχαν προωθήσει τις διαπραγματεύσεις σε εθνική κλίμακα, αναγνώριζαν ότι είχαν λαθέψει: *"Τώρα καταλαβαίνουμε ότι πρέπει να εγκαταλειφθούν οι παλιές ουτοπίες, και να αναγνωριστεί η αδυναμία να φτάσουμε σε μια συμφωνία με τα συνδικάτα σχετικά με τον προσδιορισμό των σκοπών των επιχειρήσεων"*.

Αυτή η καινούργια προσέγγιση άρχισε να προκαλεί μετασχηματισμούς ακόμα και

σε επίπεδο κορυφής· σε διεθνείς πολιτικο-οικονομικούς οργανισμούς. Ενώ, για παράδειγμα, η Trilateran Commission,[στ] που εξέφραζε τις θέσεις των χρηματοπιστωτικών οργανισμών και των πολυεθνικών που επεδίωκαν την διεθνοποίηση των ροών κεφαλαίου, δήλωνε στην έκθεσή της του 1975 συνήγορος της συνεργασίας με *"αξιόπιστους συνδικαλιστές ηγέτες"*, που έχουν *"πραγματική εξουσία πάνω στα μέλη των συνδικάτων"*, στην έκθεση του 1978 είχε αλλάξει εντελώς κατεύθυνση, και οι συντάκτες της ήταν τώρα οπαδοί μορφών κατευθείαν αναδιαμόρφωσης των χωροχρόνων εργασίας:

Η αναγνώριση της αναποτελεσματικότητας του αυταρχικού μάνατζμεντ, απ' την μια μεριά, και των ορίων των συστημάτων αντιπροσώπευσης απ' την άλλη, έχουν οδηγήσει στην ανάπτυξη αυτού που ο καθηγητής Trist ονομάζει "δημοκρατία σε σχέση με την δουλειά". Ο στόχος αυτής της προσέγγισης είναι η αντικατάσταση του αυταρχικού μάνατζμεντ με ημιαυτόνομες ομάδες εργασίας, που έχουν την ευθύνη να φέρνουν σε πέρας τα καθήκοντα που αναλαμβάνει στο σύνολό της η ομάδα. Ο μάνατζερ σε κάθε επίπεδο γίνεται τώρα πολύ περισσότερο κάποιος που παραδειγματίζει και προσφέρει την τεχνική του πείρα, περισσότερο ένας δημοκράτης ηγέτης παρά ένας δικτάτορας. Τα βασικά στοιχεία της δημοκρατίας μέσα στη δουλειά πρέπει να εφαρμόζονται κατευθείαν μέσα στην οργάνωσή της, και μπορούν να γίνουν η μέθοδος μέσω της οποίας έρχεται σε πέρας το μάνατζμεντ ως τα ανώτατα επίπεδα της διοικητικής ιεραρχίας. Αυτό είναι ένα απ' τα κεντρικά στοιχεία του γιαπωνέζικης μεθόδου ringi seido, σε ότι αφορά την λήψη αποφάσεων.

Ήταν στο πεδίο των συνθηκών εργασίας όπου αυτή η καινούργια προσέγγιση θα αποδείκνυε την αξία της. Η προσοχή δόθηκε στη βελτίωση των συνθηκών, είτε "κάνοντας την δουλειά πιο ικανοποιητική", είτε διαμορφώνοντας τις προϋποθέσεις για ευέλικτα ωράρια. Αυτό είχε, όντως, δύο αποτελέσματα. Απ' την μια κέρδισε γρήγορα την υποστήριξη ενός μέρους των μισθωτών, επειδή έμοιαζε να εξασφαλίζει προσωποποιήσιμα οφέλη (οικονομικά και όχι μόνο) που καμία συλλογική δράση δεν μπορούσε να προσφέρει. Απ' την άλλη μεριά όμως, η εξατομίκευση των εργασιακών συνθηκών και των αμοιβών, έδωσε την πρωτοβουλία των κινήσεων πάλι στ' αφεντικά.[13]

Αλλά η πραγματική καινούργια ιδέα ήταν η αναγνώριση της αξίας της απαίτησης για αυτονομία, κι ακόμα περισσότερο ότι αυτή έγινε η κεντρική αξία στην καινούργια βιομηχανική, και ευρύτερα καπιταλιστική ρύθμιση. Αυτό επρόκειτο να ισχύσει όχι μόνο για εκείνους που την είχαν ζητήσει - μηχανικούς με πανεπιστημιακά πτυχία ή στελέχη σε μεγάλες επιχειρήσεις - αλλά και για εκείνους που δεν την είχαν ζητήσει, όχι σίγουρα με τέτοια έννοια - δηλαδή τους βιομηχανικούς εργάτες, που είχαν δώσει και τους περισσότερους απ' τους αγώνες τα προηγούμενα χρόνια. Μέτρα που είχαν εφαρμοστεί για να δώσουν στους μισθωτούς μεγαλύτερη ασφάλεια και σιγουριά άρχισαν να αντικαθίστανται από μέτρα που στόχευαν στη χαλάρωση των ιεραρχικών ελέγχων και στην ανάδειξη του ατομικού "δυναμικού" καθενός. *Με μια αξιοσημείωτη πολιτική αναστροφή, η αυτονομία ανταλλάχτηκε με την ασφάλεια.* Ο αγώνας των εργοδοτών κατά των συν-

δικάτων και η στροφή τους προς μεγαλύτερη εξατομικευμένη αυτονομία και εξατομικευμένη αμοιβή έγινε με τους ενδεδειγμένους τρόπους - δηλαδή, με την αλλαγή της οργάνωσης της εργασίας και με την αύξηση της παραγωγικότητας. Αυτό επηρέασε την βασική δομή των επιχειρήσεων και, ειδικά, είχε συνέπειες στη διάλυση των οργανωτικών ενοτήτων που υπήρχαν ως τότε (εταιρείες, εργοστάσια, τομείς, τμήματα) καθώς και των διοικητικών δομών που τους αντιστοιχούσαν. Όμως αυτή η παλιά επιχειρησιακή δομή ήταν και η βάση της οργανωτικής δομής των συνδικάτων. Όπως συνέβη και με την ερμηνεία της απαίτησης των φοιτητών για αυτονομία, έτσι κι εδώ, η αυτονομία εννοήθηκε σαν κατάσταση που αφορά τα άτομα (που ελέγχονται λιγότερο σφικτά απ' την ιεραρχία) και σαν κατάσταση παραγωγικών μονάδων (τμήματα, δηλαδή, που τώρα αντιμετωπίζονται σαν ανεξάρτητες μονάδες και ανεξάρτητα κέντρα κερδοφορίας· ή η ανάπτυξη των υπεργολαβιών). Ο κόσμος της εργασίας θα εξελισσόταν σε ένα πεδίο που αποτελείται από ατομικές οντότητες, συνδεδεμένες μεταξύ τους με κάποιο είδος δικτύου.

Η αποκατάσταση του ελέγχου πάνω στην εργασία - ο βασικός στόχος των εργοδοτών τη συγκεκριμένη περίοδο - δεν έμελλε να επιτευχθεί μέσω της αύξησης της δύναμης της ιεραρχίας, την διόγκωση των ιεραρχικών δομών, τον πολλαπλασιασμό των εργαλείων επιτήρησης ή των γραφειοκρατικών οδηγιών. Επιτεύχθηκε μέσω μιας τομής με τα πρόσφατα είδη ελέγχου, και με την αφομοίωση των απαιτήσεων για αυτονομία και υπευθυνότητα, που ως κάποια φάση θεωρούνταν αντίθετες με τον έλεγχο. Απλοποιώντας μπορούμε να πούμε ότι η αλλαγή συνίστατο στην αντικατάσταση του *ελέγχου* από τον *αυτο-έλεγχο* και, κατά συνέπεια, στην εξωτερίκευση του υψηλού κόστους της επιτήρησης με την μετατόπιση των ζητούμενων (εκ μέρους των εργοδοτών) απ' τους μηχανισμούς στους ίδιους τους μισθωτούς.

Μια σειρά αλλαγών στην οργάνωση και στην ταξινόμηση της εργασίας έκανε τελικά δυνατό να εμφανίζεται η εργασία ελκυστική για τους νεαρούς Γάλλους και την μορφωμένη εργατική δύναμη. Βρίσκει κανείς έναν κατάλογο αυτών των αλλαγών, μέσω μιας σειράς εκθέσεων και αναφορών που είχαν στόχο να παρακινήσουν και να εντατικοποιήσουν τις διανοητικές προσπάθειες των "ειδικών των εργοδοτών" υπέρ των νεωτερισμών στην οργάνωση της εργασίας, επιδεικνύοντας διάφορα πετυχημένα πειράματα που είχαν γίνει ήδη σε διάφορες εταιρείες.

Η *4es Assises nationales des enterprises d'Octobre 1977*, που παρουσίασε με την μορφή καρτών εκατοντάδες "καινοτομίες" που εφαρμόστηκαν στη διάρκεια μιας δεκαετίας από επιχειρήσεις μεσαίου και μεγάλου μεγέθους, αποτελεί την πρώτη μεγάλης κλίμακας δημόσια παρουσίαση της αφομοίωσης του πνεύματος του '68 απ' τους εργοδότες. Στον πρόλογό του ο Francois Ceyrac έκανε σε αδρές γραμμές μια φιλελεύθερη ερμηνεία (για την οποία είχε ανοίξει τον δρόμο ήδη απ' το 1970 ο Michel Crozier) των αριστερών κριτικών εναντίον τόσο της ακαμψίας του βιομηχανικού (και σαν τον βιομηχανικού) σχεδιασμού, όσο και των ιεραρχικών δομών στην καθημερινή ζωή: η *"πραγματικότητα των επιχειρήσεων"* ήταν (στα παραδείγματα που θα ακολουθούσαν) *"πολυποίκιλη, ρευστή, διαφοροποιημένη... ανυπότακτη στην φυσική τάση για άκαμπτες, αφηρημένες οργανωτικές φόρμουλες, ανυπότακτη στις προκαθορισμένες σχηματοποιήσεις"*· και η επιχείρηση ήταν το προνομια-

κό πεδίο της *"κοινωνικής καινοτομίας, της δημιουργικής φαντασίας, της ελεύθερης πρωτοβουλίας"*. Οι δύο χοντροί τόμοι αυτού του έργου ήταν χωρισμένοι σε έξι κεφάλαια (επικοινωνία μέσα στις επιχειρήσεις, εκπαίδευση, βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, αναμόρφωση των ωρών εργασίας, ο ρόλος της διοίκησης, αποτίμηση της κοινωνικής διεύθυνσης).

Έτσι, για παράδειγμα, στο κεφάλαιο της *βελτίωσης των εργασιακών συνθηκών* βρίσκουμε ένα πείραμα που άρχισε σε μια μεταλλουργία στη Ρουέν, από το 1974 και μετά, όπου καταργήθηκε η γραμμή συναρμολόγησης στο τμήμα συναρμολόγησης ηλεκτρονικών, με σκοπό να *"προσφερθεί στον καθένα μεγαλύτερη αυτονομία"*· ή, πάλι, η καθιέρωση *"μονάδων συναρμολόγησης"* στη Πεζώ από το 1973 (αντί για "γραμμές συναρμολόγησης"), συνοδευόμενη από *"μετριασμό των ιεραρχικών δομών με σκοπό να μειωθούν τα επίπεδα ελέγχου και αυξηθεί η αυτονομία στο χώρο δουλειάς"*. Μια άλλη εταιρεία εξηγούσε το πως κατάφερε *"να αποκαταστήσει μια αίσθηση τεχνικής προόδου, μέσα σε βελτιωμένες κοινωνικές συνθήκες, σ' ένα τμήμα σε κακή τεχνική κατάσταση και με κοινωνικά ασταθές περιβάλλον"* δημιουργώντας "ομάδες εργασίας" που κατευθύνονταν από έναν εξωτερικό της ομάδας σύμβουλο.[12]

Το κεφάλαιο της *αναμόρφωσης των ωρών εργασίας* είναι εξαιρετικά πληροφοριακό, επιβεβαιώνοντας τον στρατηγικά κρίσιμο χαρακτήρα του χρόνου εργασίας τόσο για τους μισθωτούς όσο και για το άνοιγμα του δρόμου για ακόμα μεγαλύτερη ευελιξία, παρά τις αντιρρήσεις των συνδικάτων. Σ' αυτό το κεφάλαιο βρίσκουμε πάρα πολλά πειράματα διαφοροποιημένων ωραρίων, δουλειάς part time, "ευέλικτης" εβδομαδιαίας εργασίας, της εγκατάλειψης των διακοπών, της "προσαρμοσμένης συνταξιοδότησης", και τα παρόμοια. Μια εταιρεία ηλεκτρονικών που απασχολούσε 650 άτομα περιγράφει ένα πείραμα *"ελεύθερου ωραρίου και αυτόνομων ομάδων"*· ένα φαρμακευτικό εργαστήριο μιλάει για ένα πείραμα ευέλικτου ωραρίου που ξεκίνησε το 1973· η διεύθυνση προσωπικού ενός μεγάλου εμπορικού καταστήματος εξηγεί πως αναπτύχθηκε η part time δουλειά· μια ασφαλιστική εταιρεία μιλάει για την οργάνωση συστημάτων *"πρόωρης συνταξιοδότησης και τέλους της καριέρας"*.

Είναι γεγονός ότι η έκθεση του CNPF του 1971 για τους ημιειδικευμένους και τους ανειδίκευτους εργάτες είχε ήδη προτείνει αξιοσημείωτες τροποποιήσεις στην οργάνωση της εργασίας αυτή καθ' εαυτή, αλλά δεν υπήρχαν τότε στο χέρι τόσα πολλά παραδείγματα πετυχημένων πειραματισμών, όπως το 1977. Απλά η έκθεση του 1971 συμβούλευε *"εμπειρικές .... και πειραματικές προσεγγίσεις, δηλαδή αποτίμηση των κάθε φορά βημάτων, διαρκή έλεγχο των όποιων καινοτομιών, επιστροφή σε προηγούμενο στάδιο αν είναι απαραίτητο"*.

Η έκθεση τονίζει την ανάγκη να *γίνουν τα ωράρια εργασίας πιο ευέλικτα*. *"Η διάρκεια της εργασίας θα πρέπει πάντα να έχει μια ορισμένη ευελιξία, και πρακτικά αυτός είναι ο μόνος τρόπος του να ταιριάζει η παραγωγή με τις ανάγκες της αγοράς"*. Είναι απαραίτητο να κινηθούν τα πράγματα προς *"ευέλικτα ωράρια, που σημαίνει να γίνουν αποδεκτές συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις από τμήματα της εργατικής δύναμης... Πάνω και πέρα απ' το γεγονός ότι τα ευέλικτα ωράρια βοηθούν καινούργιες προσλήψεις, τέτοια συστήματα έχουν το πλεονέκτημα να δίνουν σ' όσους επωφελούνται απ' αυτά την αίσθηση της ελευθερίας, της αυτονομίας, που ικανοποιεί μια*

όλο και πιο μεγάλη κοινωνική επιθυμία". Επιπλέον, ο συγγραφέας εκείνης της έκθεσης πρότεινε την καθιέρωση της part time δουλειάς, ειδικά για τις μητέρες.

...

Η πεμπτουσία των καινοτομιών θα εκδηλωθεί σ' όλο της το μεγαλείο στο θέμα της *αναδιάρθρωσης των θέσεων εργασίας*. Είναι αναγκαίο να *"δημιουργηθεί εκείνη η κατάσταση στην οποία οι εργάτες θα κινητοποιούνται ενστικτώδικα απ' την ίδια την δουλειά που κάνουν"*, προωθώντας *"για κάθε εργάτη ένα σετ καθηκόντων, με την πρόσθεση στοιχείων υπευθυνότητας και συμμετοχής. Τέτοια θα είναι η κατάσταση όταν η διαχείριση, ο έλεγχος και η συντήρηση του υλικού, ακόμα και μια βελτίωση στην μέθοδο (της εργασίας) προστεθούν σε ειδικά καθήκοντα που πρέπει να έρθουν σε πέρας"*.

Μια τέτοια αναδιάρθρωση απαιτεί *μια καινούργια αντίληψη για τον ρόλο της διοίκησης*, όπου *"οι επόπτες δεν θα παίζουν τόσο τον ρόλο του αφεντικού, όσο εκείνον του σύμβουλου αυτόνομων ομάδων, που καλούνται να συμμετάσχουν στην κατασκευή ενός μέρους του τελικού προϊόντος"*. Τα περισσότερα εμπόδια για την προώθηση αυτής της καινοτομίας θα προκύψουν - εκτιμά ο συγγραφέας της έκθεσης - απ' το ίδιο το διοικητικό προσωπικό, το οποίο θα πρέπει να επανεκπαιδευτεί έτσι ώστε η συμπεριφορά του να είναι συμβατή με την *"μέθοδο της ομάδας εργασίας"*. Στην πράξη *"μια τομή στις μεθόδους ελέγχου είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την βελτίωση της εικόνας της βιομηχανίας"*. Τα στελέχη θα πρέπει *"να διαμορφώνουν ένα πρόβλημα και να απευθύνονται στην εργατική δύναμη για να δώσει λύσεις"*. Η τελική φάση (που την εποχή της έκθεσης ήταν ακόμα υποθετική σε μεγάλο βαθμό) θα είναι μισθωτοί που από μόνοι τους *"εντοπίζουν προβλήματα, συζητούν πιθανές λύσεις, και ύστερα φτάνουν στις κατάλληλες αποφάσεις"*. Για να επιτευχθεί τέτοιο αποτέλεσμα το καλύτερο είναι *"πιθανότατα η δημιουργία ενός εντελώς καινούργιου κλίματος, βασισμένου πάνω σε νέα πρότυπα"*.

...

Τελικά, βρίσκει κανείς παρόμοιες προτάσεις στην *αναφορά των ειδικών εργασίας του OECD* του 1972, στην οποία έχουμε ξαναααναφερθεί, που τονίζει με ακόμα μεγαλύτερη επιμονή την κρίση εξουσίας και την αναγκαιότητα του να αναπτυχθεί η υπευθυνότητα, η αυτονομία και η δημιουργικότητα (των μισθωτών) για να ξεπεραστεί αυτή η κρίση. *"Το κριτήριο που χρησιμοποιείται για την εκτίμηση της ατομικής προόδου και επιτυχίας"* διαβάζουμε σ' αυτήν την έκθεση *"συνίσταται όλο και λιγότερο στις τεχνικές δεξιότητες, και η μεγαλύτερη έμφαση πέφτει στη διαρκή ικανότητα να αποκτιούνται νέα προσόντα και να εκτελούνται νέα καθήκοντα· μ' αυτόν τον τρόπο η κοινωνική ωριμότητα θα βρει έκφραση στη δημιουργική φαντασία και όχι στην αυταρχικότητα των παλιών δομών"*. *"Οι περισσότερες ιδέες που έχουν εμπνεύσει τις σχετικές συζητήσεις"* προσθέτει ο συντάκτης της έκθεσης του 1972 *"συμφωνούν ότι ένας πιο ενεργός ρόλος θα πρέπει να επιτραπεί στους εργάτες σε όλα τα επίπεδα, είτε πρόκειται για το εργαστήριο είτε για τα νεαρά στελέχη, σε ότι αφορά την σύλληψη, την οργάνωση και τον έλεγχο της δουλειάς που κάνουν."* Αυτά τα λόγια τα ακολουθεί η περιγραφή ενός παραδείγματος, μιας ιαπωνικής εταιρείας, η οποία αγωνίστηκε όχι εναντίον της *"αναρ-*

χίας" αλλά εναντίον του αντίθετού της, *"ενάντια στην υπερoργάνωση και τις άκαμπτες δομές"*. Με σκοπό *"να δημιουργήσει μια κατάσταση όπου ο καθένας θα εμπλέκεται όσο περισσότερο γίνεται στη δουλειά που κάνει"*, η εταιρεία οργάνωσε *"μικρές ομάδες εργασίας που απολαμβάνουν έναν υψηλό βαθμό αυτονομίας και είναι επιπλέον οργανωμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να επιτρέπουν στα μέλη τους να βελτιώνουν τις ατομικές και τις συλλογικές δυνατότητές τους, μέσα απ' την καθημερινή δουλειά"*.

...

Αυτή η στρατηγική (κι εδώ χρησιμοποιούμε την λέξη "στρατηγική" καταχρηστικά) προχώρησε χωρίς κάποιο γενικό σχέδιο, και χωρίς κάποια ανοικτή αναμέτρηση με τα βασικά "κοινωνικά στερεότυπα" της μόλις προηγούμενης περιόδου· κάτι που, εάν συνέβαινε, θα προκαλούσε βίαιες αντιδράσεις. Η απορρύθμιση της δεκαετίας του '80 και η μείωση της ασφάλειας των μισθωτών, οι όποιοι σε όλο και μεγαλύτερη κλίμακα άρχισαν να απειλούνται απ' την εργασιακή ανασφάλεια, δεν ήταν το αποτέλεσμα κάποιας βίαιης "απορρύθμισης", κάτι που θα είχε συμβεί εάν τα περισσότερα απ' τα μέτρα της αναδιάρθρωσης είχαν παρθεί στις αρχές της δεκαετίας του '70. Η επανάκτηση του ελέγχου μέσα στις δουλειές και στις εταιρείες επιτεύχθηκε μέσα από μια πολλαπλότητα επιμέρους ή τοπικών μέτρων - με "νεωτερισμούς" κατά την ορολογία των συμβούλων επιχειρήσεων - που εξελίχθηκαν σύμφωνα με το μοντέλο δοκιμή - λάθος - διόρθωση.

Μιλώντας πιο γενικά, η επανάκτηση του ελέγχου επιτεύχθηκε με την προώθηση και την ανάπτυξη μιας σειράς αλλαγών, αλλαγών που άλλες είχαν χαρακτήρα "μορφολογικό" (για παράδειγμα η μετακόμιση επιχειρήσεων και η ανάπτυξη της υπ-εργολαβίας), άλλες είχαν χαρακτήρα οργανωτικό (το just-in-time, η πολυμέρεια, ή η μείωση του όγκου των ιεραρχικών δομών), και άλλες είχαν χαρακτήρα νομικό (π.χ. η πρόσληψη διοικητικού προσωπικού με πιο ευέλικτα συμβόλαια σε ότι αφορά τον μισθό, ή η μεγαλύτερη σημασία του εμπορικού δίκαιου κόντρα στο εργατικό δίκαιο). Μεταξύ αυτών των αλλαγών συγκαταλέγεται και η μετατόπιση απ' την "κοινωνική δικαιοσύνη" στη "δικαιοσύνη" σκέτη. Αυτές οι επιμέρους αλλαγές, στο σύνολό τους ιδωμένες, άλλαξαν τον χαρακτήρα των διακυβεύσεων, το έδαφος των αντιθέσεων, τα χαρακτηριστικά των ατόμων που βρίσκονταν αντιμέτωπα σ' αυτές τις αντιθέσεις, και τις μορφές των επιλογών που είχαν, ή μπορούσαν να έχουν. Με άλλα λόγια άλλαξε ο χαρακτήρας ολόκληρης της κοινωνίας χωρίς κάποιο *πραξικόπημα*, επανάσταση ή αναστάτωση, χωρίς μεγάλης κλίμακας νομοθεσίες, και πρακτικά χωρίς δημόσια συζήτηση - ή, έστω, χωρίς συζήτηση ανάλογη με την σημασία εκείνου που συνέβαινε.

Οι περισσότερες αλλαγές που έγιναν στη δεκαετία του '70 επρόκειτο να υπαχθούν μαζί σε, και να ονομαστούν με, έναν μονάχα όρο, την επόμενη δεκαετία, στα '80s: *ευελιξία*. Σε μια πρώτη προσέγγιση, η ευελιξία είναι η αναγκαία συνθήκη που επιτρέπει στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν τη λειτουργία τους, και ειδικά τα επίπεδα απασχόλησης, στις διακυμάνσεις της ζήτησης, χωρίς καθυστερήσεις. Εξίσου λογικά η ευελιξία θα μπορούσε να συνδεθεί με μια τάση προς μεγαλύτερη αυτονομία στις δουλειές, συνώνυμη με την γρήγορη προσαρμογή σε τοπικές συνθήκες, χωρίς να περιμένει κανείς οδηγίες και διαταγές από μια αναποτελεσματική γρα-

φειοκρατία. Ο όρος "ευελιξία" υιοθετήθηκε τόσο απ' την διοίκηση των επιχειρήσεων και τους εργοδότες, όσο και από συγκεκριμένους κοινωνιο-οικονομολόγους της εργασίας, με αριστερή καταγωγή. Αυτοί οι τελευταίοι, εγκαταλείποντας την άλλοτε κριτική τους στάση, έκριναν τα πράγματα σαν η ανάγκη για "ευελιξία, με την έννοια της δυναμικής", ιδωμένη σα μια "νέα μορφή ολοκληρωτισμού", να καθιερώθηκε σαν αυτονόητη. Όμως επί μία δεκαετία - που σημαίνει ως την επανεμφάνιση ενός κινήματος κριτικής μεγάλης κλίμακας, στα τέλη του 1995 - η ευελιξία εμφανιζόταν σαν μια πρωτοβουλία που θα απολιθωθεί με τον καιρό, δίνοντας έναν ανώνυμο και απρόσωπο χαρακτήρα στις εξελίξεις της τελευταίας 20ετίας, υπό το πρίσμα μιας οργανίστικης ή και Δαρβινικής αντίληψης για την ιστορία. Αυτή η αντίληψη διαδικασιών χωρίς υποκείμενα, χωρίς θελήσεις από κανέναν, ήταν υποτίθεται το προϊόν της συλλογικής αντανάκλασης προσαρμογών σε καταστάσεις των οποίων οι εξωτερικές αιτίες επιδρούσαν σε "δομές", οπότε η συνέχεια θα ήταν είτε η αλλαγή είτε η εξαφάνιση των προηγούμενων (κοινωνικών) μορφών. Τα σοκ στις τιμές του πετρελαίου, η παγκοσμιοποίηση, το άνοιγμα των αγορών, η αυξανόμενη δύναμη των πρόσφατα βιομηχανοποιημένων χωρών, οι νέες τεχνολογίες, οι αλλαγές στα καταναλωτικά έθιμα, η διαφοροποίηση της ζήτησης, η γρήγορα εντεινόμενη μείωση του χρόνου ζωής των εμπορευμάτων - όλα αυτά ήταν που έφερναν την μεγέθυνση της σχεδόν υπαρξιακής αβεβαιότητας σε όλα τα επίπεδα. Και, φυσικά, όλα αυτά έριχναν στο χρονοντούλαπο της ιστορίας τα δυσκίνητα, συμπαγή βιομηχανικά συστήματα που κατάγονταν απ' την εποχή του ταιηλορισμού, με τις μεγάλες συγκεντρώσεις εργατών, τα φουγάρα και την μόλυνση του περιβάλλοντος, τα συνδικάτα και τα κράτη πρόνοιας.

Εκείνο που εξαφανίστηκε κάτω απ' το βάρος αυτής της μεταφυσικής για την κοινωνική εξέλιξη ήταν κάτι που θεωρούνταν προφανές σε έναν αριθμό αναλυτών στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 70: ο τρόπος με τον οποίο οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και στις συνθήκες (εκμετάλλευσης) της εργατικής δύναμης έκαναν εφικτή την μετατόπιση του συσχετισμού δυνάμεων, που ήταν σχετικά δυσμενής για τους εργοδότες στις αρχές της δεκαετίας του 70, υπέρ τους· και ο τρόπος με τον οποίο αποκαταστάθηκε ο έλεγχος πάνω στην εργασία χωρίς την ανάλογη αύξηση του κόστους επιτήρησης.

Παραδόξως, η προτεραιότητα και η συμφωνία υπέρ της ευελιξίας επεκτάθηκαν με την άνοδο των σοσιαλιστών στην εξουσία, το 1981, και την ενσωμάτωση στο κράτος νέων ειδικών περί την οικονομία. Απ' τη μια μεριά αυτοί οι ειδικοί πέτυχαν μια σύνθεση της απαίτησης για ευελιξία και ορισμένων απ' τα ζητήματα που βρίσκονταν στην ατζέντα της αριστεράς ή και της άκρας αριστεράς. Απ' την άλλη μεριά προσέφεραν μεγαλύτερη νομιμοποίηση στις απαιτήσεις των εργοδοτών, προσφέροντάς τους τις υπηρεσίες των πλέον αναπτυγμένων τομέων της οικονομικής επιστήμης. Η δεκαετία του '80 ήταν δεκαετία εκτεταμένης εφαρμογής της "δεύτερης απάντησης", χάρις εν μέρει στην υποστήριξη αρκετών εκπροσώπων της καλλιτεχνικής κριτικής απ' την φουρνιά του 1968, οι οποίοι θεώρησαν ότι οι επιχειρούμενες αλλαγές αποτελούσαν χειροπιαστή πρόοδο σε σχέση με τον καταπιεστικό κόσμο της δεκαετίας του '60.

...

Ανάμεσα στο 1981 και στο 1983, πολλά μέλη αριστερών ή και ακροαριστερών οργανώσεων, αυτοδίδακτοι συνδικαλιστές ή, ακόμα πιο συχνά, στατιστικολόγοι, κοινωνιολόγοι και οικονομολόγοι με σπουδές στα πανεπιστήμια ή στις grandes ecoles, προσλήφθηκαν σε κρατικές υπηρεσίες ή άλλες δημόσιες θέσεις: σύμβουλοι υπουργών, ερευνητές σε τμήματα που είχαν σχέση με το υπουργείο εργασίας, μέλη επιτροπών, επίτροποι σχεδιασμού, σύμβουλοι δημάρχων στις μεγάλες πόλεις, ερευνητές σε ιδιωτικές επιχειρήσεις μεν, αλλά με ανανεωμένα συμβόλαια παροχής υπηρεσιών σε περιφερειακές αρχές, και τα λοιπά. Ένα αξιοσημείωτο ποσοστό απ' αυτούς τους καινούργιους ειδικούς των κοινωνικο-οικονομικών της εργασίας είχε υποστηρίξει τον αναπροσανατολισμό της CFDT το 1978 - δηλαδή, την μετατόπιση απ' την επιθετική της πολιτική (κυρίως απ' την μέγιστη αξιοποίηση της υπάρχουσας νομοθεσίας προς όφελος της επέκτασης του εύρους των αιτημάτων), που ήταν χαρακτηριστική στη δεκαετία του '70, προς μια πολιτική που έκανε κύριο στόχο της τις διαπραγματεύσεις, τις θεσμοθετημένες συμφωνίες και τους ρεαλιστικούς συμβιβασμούς. Η αλλαγή "διαθέσεων" της CFDT εστίαζε επίσης στην αναδιάρθρωση του ωραρίου, ευνοώντας της τοπικές διαπραγματεύσεις, με αντάλλαγμα την γενική μείωση του εργάσιμου χρόνου.

Ευρισκόμενοι τώρα πια στα πόστα, μέσα στην πολιτική εξουσία, αυτοί οι αριστερής προέλευσης ειδικοί ενσωμάτωσαν τις απαιτήσεις των εργοδοτών στην κουλτούρα τους με αξιοσημείωτη ταχύτητα και ευκολία - κυρίως, δε, τις απαιτήσεις για ευελιξία. Για να καταλάβουμε αυτόν τον προσηλυτισμό, πέρα απ' την αλλαγή διαθέσεων που συχνά συνοδεύει την μετάβαση από μια κριτική στάση σε μια θέση ευθύνης - αυτήν την αλλαγή που οι ίδιοι που την υλοποιούν την ονομάζουν "επαφή με την πραγματικότητα" και "ρεαλισμό" - πρέπει αναμφίβολα να λάβουμε υπ' όψη τον τρόπο που η θεματολογία και οι προσεγγίσεις με αριστερή καταγωγή έγινε δυνατό να αντιμετωπιστούν με τέτοιον τρόπο ώστε να σχηματίσουν τις καινούργιες διοικητικές σταθερές. Αυτό ήταν ιδιαίτερα αληθινό για το αριστερής προέλευσης ζήτημα της αυτο-διεύθυνσης. Ήταν κεντρικό απ' την δεκαετία του 1950 για εκείνες τις φράξιες της ριζοσπαστικής αριστεράς που ήταν ο μεγαλύτερος αντίπαλος του Κομμουνιστικού κόμματος και του κρατισμού - κυρίως μεταξύ των τροτσκιστών που είχαν σαν πρότυπό τους την γιουγκοσλαβία - αλλά ήταν, επίσης, κατήγοροι του απάνθρωπου χαρακτήρα του ταιηλορισμού· κι αυτός ήταν ένας προσανατολισμός που υιοθετήθηκε μαζικά απ' τη νέα αριστερά, την CFDT και το PSU. Τελικά, η προσμονή της αυτο-διεύθυνσης, τουλάχιστον εν μέρει, επενδύθηκε απ' τις αρχές της δεκαετίας του 1980 στην ευελιξία, στην αποκέντρωση των βιομηχανικών σχέσεων εργασίας, και στις καινούργιες μορφές διαχείρισης της εργασίας. Η ιαπωνία αντικατέστησε την κίνα (στη δυτική φαντασία) σαν παράδειγμα ανθρωπισμού απ' την *Μακρινή Ανατολή*, κάτι απ' το οποίο θα μπορούσε κανείς να εμπνευστεί, κόντρα στην απανθρωπιά των δυτικών βιομηχανικών κοινωνιών.[14]

Όμως θα ήταν λάθος να νομίσει κανείς ότι η γονιμοποίηση της διοίκησης των επιχειρήσεων με αριστερές ιδέες και προσόντα έγινε μόνο μέσω ερευνητών και συμβούλων συναρθρωμένων με την κυβερνητική κοινωνική πολιτική. Αυτή η γονιμοποίηση έγινε, επίσης, και μέσα στις επιχειρήσεις τις ίδιες. Στα πιο θριαμβευτικά τους χρόνια, οι "νέοι σύμβουλοι", που καθιέρωσαν τις διαπραγματεύσεις και τους ανάλογους μηχανισμούς μικρής κλίμακας στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του '80,

προέρχονταν σε μεγάλο βαθμό από τις αμφισβητήσεις που ακολούθησαν τον Μάη του 1968. Καθώς γίνονταν επαγγελματίες, συχνά μετά από ταραχώδεις καριέρες, επέλεγαν να ρίξουν τις ιδιαίτερες ικανότητές τους υπέρ της επιτυχίας κάποιας επιχείρησης - ικανότητες που δεν είχαν να κάνουν με κάποια τεχνική εξειδίκευση αλλά με τις εμπειρίες της ζωής τους. Η επαγγελματική τους αξία προσδιοριζόταν τώρα απ' αυτήν καθ' εαυτήν την προσωπικότητά τους, τις πλέον προσωπικές εμπειρίες τους - ακόμα και για εκείνους που η διανοητική τους εξέλιξη οφειλόταν στην εμπλοκή τους στην πολιτική και στα κινήματα, έστω και με την πιο στενή έννοια. Όλοι αυτοί έπαιζαν στα δάκτυλα την Φουκωϊκή κριτική στην εξουσία, ήταν σπεσιαλίστες στην απόρριψη του αυταρχισμού σε όλες του τις μορφές, στην απονομιμοποίηση του κλασσικού συνδικαλιστικού σφετερισμού, εχθροί πάνω απ' όλα των μικρο-τυράννων. Απ' την άλλη ήταν (ή θεωρούνταν...) ειδικοί στην απελευθέρωση του εξαιρετικού δημιουργικού δυναμικού που κρύβει ο καθένας, αρκεί να έδινε κανείς σημασία σ' αυτόν τον "καθένα" και να του επέτρεπε να εκφραστεί· σπεσιαλίστες στην αναγνώριση της ανώτερης αξίας των απευθείας προσωπικών σχέσεων, ειδικά των προσωπικών συναλλαγών· και ικανότατοι στο να προσηλυτίζουν και άλλους σε ένα κλίμα "ανοικτοσύνης", αισιοδοξίας και άνεσης, στα πάνω και στα κάτω της ζωής, σε αρετές δηλαδή που ήταν αναμφισβήτητα ωφέλιμες.

...

Η ανάλυση του ρόλου της κριτικής στην βελτίωση αλλά επίσης στις αλλαγές και στους μετασχηματισμούς του καπιταλισμού θα μπορούσε να μας οδηγήσει στο να υποτιμήσουμε τόσο τις ανεπάρκειες αυτής της συγκεκριμένης κριτικής, όσο και την σημαντική ευελιξία των καπιταλιστικών διαδικασιών. Αλλά ο καπιταλισμός σα σύστημα έχει αποδείξει ότι μπορεί να προσαρμόζεται σε κοινωνικές προσδοκίες που ποικίλουν ιδιαίτερα, και ότι μπορεί να αφομοιώνει τις ιδέες εκείνων που σε μια προηγούμενη φάση ήταν οι εχθροί του.

Έτσι, το δεύτερο "καπιταλιστικό πνεύμα", που αναδύθηκε απ' την κρίση της δεκαετίας του 1930 και έγινε αντικείμενο της κριτικής των μαζικών κομμουνιστικών και σοσιαλιστικών κομμάτων, δημιουργήθηκε σαν απάντηση στις κριτικές που εστίαζαν τα βέλη τους στον εγωισμό του ιδιωτικού συμφέροντος και στην εκμετάλλευση των εργατών. Μορφοποίησε έναν μοντερνίστικο ενθουσιασμό για αναβαθμισμένους, σχεδιασμένους οργανισμούς, τέτοιους που να εκδηλώνουν στις λειτουργίες τους κοινωνική δικαιοσύνη. Διαμορφώθηκε λαμβάνοντας υπ' όψη την (τότε) κοινωνική κριτική, και στηρίχτηκε στους συμβιβασμούς μεταξύ αντιτιθέμενων πολιτικών αξιών, σίγουρα σ' εκείνους τους συμβιβασμούς που μπορούσαν να υπηρετούν ταυτόχρονα τις ανάγκες των κοινωνιών και των βιομηχανιών, διαμορφώνοντας εν τέλει τις βασικές προϋποθέσεις του κράτους πρόνοιας.

Αντίθετα, ήταν η αντίθεση στον κοινωνικό, σχεδιοποιημένο καπιταλισμό όπου το κράτος έπαιζε τον ρόλο του γενικού επόπτη, που μέσω της καλλιτεχνικής κριτικής (και της προτεραιότητας στην αυτονομία και στη δημιουργικότητα) έγινε τελικά η αφετηρία απ' όπου άρχισε να αναδύεται το καινούργιο καπιταλιστικό πνεύμα, και να παίρνει μορφή προς τα τέλη της κρίσης των δεκαετιών του '60 και του '70, αναλαμβάνοντας να αποκαταστήσει την καπιταλιστική αξιοπιστία γενικά. Προσπερνώντας τα κοινωνικά αιτήματα που κυριάρχησαν στο πρώτο μισό της δεκαετίας του

1970, το καινούργιο πνεύμα διαμορφώθηκε απ' τις κριτικές που εστίαζαν στην μηχανοποίηση του κόσμου (μεταβιομηχανική κοινωνία εναντίον βιομηχανικής κοινωνίας), την καταστροφή των μορφών ζωής που εξυπηρετούσαν την πληρότητα των ανθρώπινων ιδιαιτεροτήτων και, ειδικά, της δημιουργικότητας - και, οπωσδήποτε, απ' τις κριτικές που εστίαζαν στον καταπιεστικό χαρακτήρα θεσμών και διαδικασιών, που ακόμα κι αν δεν κατάγονταν κατευθείαν απ' την ιστορική διαδρομή του καπιταλισμού (π.χ. η οικογένεια και η πατριαρχία) είχαν ενισχυθεί απ' την καπιταλιστική εξέλιξη σαν βασικά στοιχεία της οργάνωσης της εργασίας.

Υιοθετώντας αυτά τα είδη απαιτήσεων και ενσωματώνοντάς τα στη διαμόρφωση ενός καινούργιου, απελευθερωμένου, ακόμα και ελευθεριακού τρόπου κερδοφορίας - ο οποίος επιπλέον επέτρεπε την αξιοποίηση του Εαυτού και πολλών ατομικών φιλοδοξιών - το καινούργιο καπιταλιστικό πνεύμα μπορούσε να γίνει αντιληπτό στα πρώτα στάδια της δημιουργίας του σαν κάτι που μετασχημάτιζε τον καπιταλισμό· αν και, ταυτόχρονα, μετασχημάτιζε και τον αντι-καπιταλισμό.

Η παρουσία μέσα στα "ιδεώδη" αυτού του καινούργιου καπιταλιστικού πνεύματος της χειραφέτησης και της ελεύθερης συνεργασίας των δημιουργών, που συντίθενται μέσα στην ίδια συναισθηματική ένταση και υπηρετούν ένα κοινό σχέδιο, έκανε το νέο πνεύμα να είναι πολύ περισσότερα από μια απλή αναβίωση του φιλελευθερισμού, μετά την παρένθεση των δομών "σχεδιοποίησης", είτε επρόκειτο για το φασιστικό κράτος είτε για το κράτος πρόνοιας, που κατάγονταν απ' την κρίση της δεκαετίας του 1930. Εννοείται ότι το νέο καπιταλιστικό πνεύμα, τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια της διαμόρφωσής του, δεν ήταν αντίθετο με αυτά που αποτελούν τον πυρήνα του ιστορικού οικονομικού φιλελευθερισμού - για παράδειγμα με την συνηγορία στον ανταγωνισμό εντός της αγοράς μεταξύ διαφορετικών ιδιωτών, των οποίων οι ενέργειες συντονίζονται τελικά απ' τις τιμές των προϊόντων / εμπορευμάτων. Αντίθετα, το καινούργιο πνεύμα, έδωσε έμφαση στην ανάγκη εφεύρεσης διαφορετικών τρόπων συντονισμού - μέσα - στην - αγορά και, τελικά, στην ανάπτυξη νέων τρόπων διασύνδεσης με τις πραγματικές κοινωνικές σχέσεις, εκείνες μάλιστα τις κοινωνικές σχέσεις που είχαν υποτιμηθεί και παραμεληθεί απ' τον ιστορικό φιλελευθερισμό: τις σχέσεις που θεμελιώνονται στην αμεσότητα, στην επιλεγμένη εγγύτητα, στην αμοιβαία εμπιστοσύνη, ακόμα ακόμα κι εκείνες τις κοινωνικές σχέσεις που κατάγονται από κοινούς ακτιβισμούς ή και εξεγέρσεις του παρελθόντος.

Ανάλογα, η σχέση του νέου καπιταλιστικού πνεύματος με το ζήτημα του κράτους δεν ήταν η ίδια μ' εκείνη του παραδοσιακού φιλελευθερισμού. Στο βαθμό που αυτό το νέο πνεύμα μοιράζεται με τον ιστορικό φιλελευθερισμό έναν σφοδρό αντικρατισμό, αυτό κατάγεται απ' την κριτική ενάντια στο κράτος που έκανε η ριζοσπαστική αριστερά στις δεκαετίες του 1960 και του 1970. Έχοντας ξεκινήσει απ' την απονομιμοποίηση του συνεταιρισμού κράτους και κεφαλαίου ("κρατικομονοπωλιακός καπιταλισμός") αυτή η κριτική, καθώς ενοποιήθηκε στην εξέλιξή της με την κριτική στο σοσιαλιστικό κράτος του "υπαρκτού σοσιαλισμού", ανέπτυξε μια ριζοσπαστική κριτική του κράτους σαν συστήματος κυριαρχίας και καταπίεσης, εφόσον κατείχε το "μονοπώλιο της νόμιμης βίας" (στρατός, αστυνομία, δικαιοσύνη, κλπ), αλλά και της "συμβολικής βίας" όπως αυτή ασκούνταν στους "ιδεολογι-

κούς μηχανισμούς του κράτους" - πρώτα και κύρια στο εκπαιδευτικό σύστημα, και έπειτα στους γρήγορα αναπτυσσόμενους πολιτιστικούς θεσμούς και στα μέσα μαζικής ενημέρωσης. Αυτή η κριτική ήταν φιλελεύθερη χωρίς να το ξέρει. Ωστόσο, η δυναμική απονομιμοποίηση του κράτους εκ μέρους αυτής της κριτικής δεν σήμαινε υποχρεωτικά την απόρριψη των παροχών του κοινωνικού κράτους, που παρέμειναν γενικά αναγνωρισμένες σα νόμιμα δικαιώματα. Η κριτική στο κράτος (και από διαφορετική αφετηρία η κριτική στις συνδικαλιστικές γραφειοκρατίες) ήταν κυρίως ένα μέσο απόρριψης του δεύτερου καπιταλιστικού πνεύματος, και ένα μέσο έκφρασης της ελπίδας, που ωστόσο δεν σχηματοποιήθηκε σαν τέτοια, δημιουργίας πιο ευρύχωρων δομών, που θα περιλαμβάνουν περισσότερες αντιθέσεις. Με άλλα λόγια, ενός αριστερόστροφου καπιταλισμού.

...



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ

1 - "Το τεχνικό ινστιτούτο για τους μισθούς δημοσίευσε μια μελέτη που συγκρίνει τον ανειδίκευτο ή ημιειδικευμένο βιομηχανικό εργάτη με τον μηχανικό με πλήρη προσόντα, και προσπαθεί να δείξει ότι η ιεραρχική ψαλίδα είναι αναμφισβήτητα πιο διευρυμένη στη Γαλλία σε σχέση με τη Γερμανία και άλλες χώρες. Απ' αυτή τη μελέτη προκύπτει ότι η μισθολογική ιεραρχία στη γερμανία, στην αγγλία και στις ηπα είναι της τάξης του 2,5 [σ.σ.: προς 1] ενώ στη Γαλλία είναι της τάξης του 4. Επιπλέον, σε έναν συγκεκριμένο αριθμό επιχειρήσεων, την συγκεκριμένη περίοδο, και σε σύγκριση με την Γερμανία που είναι το πιο κοντινό παράδειγμα προς τη γαλλία ως προς την δομή της οικονομίας της, το γαλλικό στέλεχος είχε 11% μεγαλύτερη αγοραστική δύναμη απ' το ανάλογο γερμανικό στέλεχος, και ο βιομηχανικός εργάτης αγοραστική δύναμη 16% μικρότερη απ' ότι ο ανάλογος γερμανός βιομηχανικός εργάτης." (Από έκθεση της CNPF, με τίτλο *το πρόβλημα με τους ανειδίκευτους,* 1971).

2 - Το ζήτημα της προλεταριοποίησης των διανοητικών εργατών, που παρουσιάστηκε για πρώτη φορά το 1963 απ' τον Serge Mallet και τον Pierre Belleville, συνδέθηκε απ' το φοιτητικό κίνημα με τις ανισότητες στη δυνατότητα να τελειώσει κανείς τις πανεπιστημιακές σπουδές του, και κυρίως με τις ανισότητες στη δυνατότητα να κεφαλαιοποιήσει το πτυχίο του στην αγορά εργασίας. Με τον τρόπο που αντιμετωπίστηκε απ' το γαλλικό φοιτητικό κίνημα το θέμα, η προλεταριακή κατάσταση για την οποία προορίζονταν οι διανοητικοί εργάτες, είχε σαν βασικά της χαρακτηριστικά την έλλειψη αυτονομίας και την απασχόληση σε καθήκοντα εκτελεστικά και όχι δημιουργικά.

3 - Μεταξύ άλλων παραδειγμάτων αξίζει αναφοράς μια έκδοση του 1973, υπό την επιμέλεια του Andre Gorz, και τίτλο *Ο καταμερισμός της εργασίας: η εργασιακή διαδικασία και η εργατική τάξη στον σύγχρονο καπιταλισμό.* Στον πρόλογο του Gorz μπορεί κανείς να διαβάσει: "Το κομμάτιασμα και η εξειδίκευση των εργασιών, το διαζύγιο ανάμεσα στη διανοητική και στη χειρωνακτική εργασία, η μονοπώληση των επιστημών απ' τις ελίτ, ο γιγαντισμός των βιομηχανικών εγκαταστάσεων και η συγκέντρωση της εξουσίας που αντιστοιχεί σ' αυτόν τον γιγαντισμό ... τίποτα απ' αυτά δεν είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματική παραγωγή. Όλα αυτά είναι προϋποθέσεις μόνο για την καπιταλιστική κυριαρχία. Για το κεφάλαιο, κάθε οργάνωση της εργασίας πρέπει να είναι αξεδιάλυτα μια τεχνική της παραγωγής και μια τεχνική της κυριαρχίας πάνω στους παραγωγούς. Γιατί ο σκοπός της καπιταλιστικής παραγωγής δεν μπορεί να είναι άλλος απ' την αύξηση του κεφαλαίου, και αυτός ο σκοπός, ξένος προς τους εργάτες, μπορεί να πραγματοποιηθεί μέσω της εργασίας τους μόνο με την κυριαρχία επάνω τους, άμεση ή έμμεση".

4 - Το βιβλίο του Raoul Vaneigem *Η επανάσταση της καθημερινής ζωής,* που γράφτηκε μεταξύ 1963 και 1965, και εκδόθηκε το 1967, αναμφισβήτητα περιέχει την πιο χαρακτηριστική εκδοχή των θεμάτων της καλλιτεχνικής κριτικής.

5 - Ένα άρθρο του Maurice Clavel που δημοσιεύτηκε στις 12 Γενάρη του 1972 στο *Le Nouvel Observateur* είναι χαρακτηριστικό της απέχθειας που προκαλούνταν απ' την φιγούρα του στελέχους: "Το μεγάλο *Εξαγωνικό Πρόγραμμα* για τα στελέχη.... Υπήρχαν πολλά στελέχη σ' αυτό το πρόγραμμα, νεαρά στελέχη, μαθη-

τευόμενα στελέχη. Τα στάνταρ της ζωής τους, η σύνταξη, οι μισθολογικές κλίμακες, οι φόροι, οι προαγωγές, η ιεραρχία, η καριέρα - τα είχε όλα το πρόγραμμα. Αυτός ο κόσμος είναι απόλυτα φρικτός, αν και δεν μπορεί να κατηγορηθούν γι' αυτό οι ίδιοι οι νεαροί... Το χιούμορ απαγορεύεται. Οι καταστάσεις είναι τόσο σκυθρωπές... Πως μπορεί κάποιος να μην νοιώσει απόλυτο μίσος γι' αυτές τις νεαρές ελίτ;... Στελέχη... θα είναι ο εχθρός, αφού χρειαζόμαστε οπωσδήποτε έναν. Και θα γίνει μάχη..."

6 - Το κύμα των αγώνων στις επιχειρήσεις, στα τέλη της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές της δεκαετίας του 1970, ξέσπασε στις περισσότερες χώρες της δυτικής ευρώπης, και ιδιαίτερα στη γαλλία, στο βέλγιο, στην ιταλία, στη μεγάλη βρετανία και στη δυτική γερμανία. Σ' αυτές τις πέντε χώρες ο αριθμός των απεργιών και των απεργών και οι μέρες μη εργασίας αυξήθηκαν σημαντικά την περίοδο 1968 - 1973. Πολύ περισσότερο απ' ότι τα προηγούμενα χρόνια, αυτές οι απεργίες ήταν συχνά αυθόρμητες, σε στυλ "hit 'n' run", ακόμα και σε χώρες όπως η δυτική γερμανία και η μεγάλη βρετανία, όπου οι μη επίσημες απεργίες είναι παράνομες. Επιπλέον, εκδηλώθηκε αυτήν την περίοδο και σ' αυτές τις χώρες, μια ριζοσπαστικοποίηση των μορφών δράσης, του είδους καταλήψεις, διώξιμο της διοίκησης, καθυστερήσεις, σαμποτάζ, παράνομη πώληση κλεμμένων προϊόντων απ' τους ίδιους τους εργάτες, αυξημένος έλεγχος των εργατών σε διάφορες διαδικασίες (βρετανία), στο ωράριο, στην οργάνωση της δουλειάς (ιταλία), και άλλα παρόμοια. Αυτή η εντατικοποίηση των αγώνων επηρέασε και τις ηπα, όπου εμφανίστηκαν μορφές ανοικτής σύγκρουσης (άγριες απεργίες, σαμποτάζ, απόρριψη απ' την βάση των συμφωνιών που έκαναν οι συνδικαλιστές), αλλά και πιο υπόγειας (συστηματικές απουσίες, κοπάνες). Την περίοδο αυτή η επιθεώρηση της *εθνικής ένωσης διευθυντών και υπεύθυνων προσωπικού* με τίτλο *Personnel* αφιέρωσε πάμπολλα άρθρα στην "κρίση εξουσίας στις επιχειρήσεις", στην "όλο και πιο ανοικτή απειθαρχία", στην "άρνηση να ακολουθηθούν οδηγίες και εντολές", στις εκστρατείες των εργατών "ενάντια στους προσωπάρχες που αποκαλούνται 'μικροί τύραννοι'", και άλλα παρόμοια.

7 - Μπορεί κάποιος να έχει μια καλή εικόνα της ποικιλίας και της δημιουργικότητας των μορφών δράσης που αναπτύχθηκαν στη δεκαετία του 1970 αν διαβάσει τις περιγραφές 183 τέτοιων πρακτικών, που καταγράφτηκαν απ' τον Claude Durand στην μεταλλουργία του Usinor-Longwy, μεταξύ Δεκέμβρη του 1978 και Αυγούστου του 1979. Έχουμε και λέμε: καταλήψεις, διαδηλώσεις, κλείσιμο δρόμων και σιδηροδρομικών γραμμών, παρεμπόδιση τραίνων, μαζική άφιξη εργατών μια ημέρα που ήταν γνωστό ότι δεν έχουν δουλειά, κατάληψη της τράπεζας της γαλλίας, κατάληψη τηλεφωνικής εταιρείας, επίθεση στα γραφεία της συνδικαλιστικής ομοσπονδίας, κατάληψη των γραφείων προσωπικού, ξεφόρτωμα ενός τραίνου που μετέφερε σιδηρομετάλλευμα, επιθέσεις στο διοικητικό προσωπικό, κατάληψη του δικαστηρίου, αναποδογύρισμα φορτηγών, σαμποτάζ σε αγωγό φυσικού αερίου που τροφοδοτούσε το εργοστάσιο, μπλοκάρισμα των εξόδων εταιριών / προμηθευτών φιαλών οξυγόνου, δημιουργία ραδιοφωνικού σταθμού, διαδήλωση 12.000 ατόμων στο Παρίσι, κρέμασμα μεγάλων πανό σε κεντρικά σημεία όπως η Norte-Dame, κλπ.

8 - Το ίδιο φαινόμενο παρατηρήθηκε και στην αυτοκινηβιομηχανία στις ηπα, όπου η παραγωγικότητα της εργασίας αυξανόταν 4,5% τον χρόνο μεταξύ 1960 και 1965, και μόνο με 1,5% από το 1965 ως το 1970. Η αντιμετώπιση της "πτώσης της πα-

ραγωγικότητας" απ' τους εργοδότες δημιούργησε έναν φαύλο κύκλο. Προκειμένου να την ξεπεράσουν ενέτειναν τις ταιηλορικές αρχές και μεθόδους στην οργάνωση της παραγωγής, πράγμα που με την σειρά του προκαλούσε αύξηση και όξυνση των εργατικών αρνήσεων, με αποτέλεσμα η παραγωγικότητα να πέφτει ακόμα περισσότερο.

9 - Ο Andre Barjonet, που υπήρξε για 20 χρόνια διευθυντής του "κέντρου οικονομικών και κοινωνικών ερευνών" της CGT και παραιτήθηκε το 1968, περιγράφει σε ένα βιβλίο που έβγαλε αμέσως μετά την παραίτησή του το πως η CGT προσπάθησε να "ρίξει" το τεράστιο κίνημα που ταρακούνησε την γαλλία εκείνη την χρονιά σε ένα σετ παραδοσιακών αιτημάτων, προς μεγάλη ανακούφιση των αφεντικών. "Στις 20 Μάη, σε μια ομιλία του στους εργάτες της Renault, ο George Seguy επέμεινε ότι μόνο τα συνδικάτα πρέπει να κάνουν απεργίες. Λίγο μετά δέχτηκε μια πρόσκληση για συνάντηση με τον M. Huvelin, πρόεδρο της CNPF, που ήθελε να μάθει εάν και κατά πόσον αυτή η ομιλία ήταν προπέτασμα καπνού ή κατά πόσον πράγματι η CGT θα προωθούσε μόνο οικονομικούς στόχους· δηλώνοντας ότι εάν πρόκειται για το δεύτερο, είναι διατεθειμένος να αρχίσει αμέσως διαπραγματεύσεις. Η CGT και το ΚΚΓ, αποφεύγοντας οποιαδήποτε έκκληση για διαδηλώσεις ή/και την παραίτηση της κυβέρνησης Ντε Γκωλ (κάτι για το οποίο τους συνεχάρη δημόσια ο Raymond Aron μέσω της Le Figaro στις 4 Ιούνη του 1968) αποδεικνύονταν και σε κεντρικό επίπεδο ο καλύτερος σύμμαχος της κυβέρνησης, προς αποκατάσταση της τάξης.

10 - Στη δεκαετία του 1970 η ενδυνάμωση των "αξιόπιστων" συνδικάτων θεωρούνταν σε μεγάλο βαθμό σαν ένας απ' τους τρόπους να καταπολεμηθεί η αναρχία που προκαλούνταν απ' την επέκταση της δημοκρατίας και των αγώνων στις αναπτυγμένες καπιταλιστικά κοινωνίες. Για παράδειγμα, μια έκθεση της Trilateral Commission το 1975, υποστήριζε ότι "η κυβερνησιμότητα ενός κράτους σε εθνικό επίπεδο εξαρτιέται απ' τον βαθμό στον οποίο διοικείται αποτελεσματικά σε περιφερειακό, τοπικό, διοικητικό και βιομηχανικό επίπεδο. Στο σύγχρονο κράτος, για παράδειγμα, η ύπαρξη ισχυρών επικεφαλής στα συνδικάτα θεωρείται σαν απειλή στην εξουσία του κράτους. Όμως με τις σημερινές συνθήκες, το να υπάρχουν αξιόπιστοι επικεφαλής των συνδικάτων με πραγματική εξουσία πάνω στα μέλη τους, δεν είναι τόσο πρόκληση για την εξουσία των πολιτικών ηγετών, αλλά μάλλον προϋπόθεση για την άσκηση αυτής της δεύτερης εξουσίας".

11 - Αυτή είναι η θέση πάνω στην οποία επέμεινε κυρίως ο Olivier Pastre και μερικοί ακόμα. Παρ' όλα αυτά έχουμε την γνώμη ότι αυτές οι ερμηνείες, που εμφανίστηκαν εν θερμώ, κοντράρονται με άλλες, που ενδεχομένως αφορούν διαφορετικά κοινωνικά υποκείμενα. Η εξέγερση των ανειδίκευτων και των ημιειδικευμένων εργατών δεν μπορεί να αποδοθεί στην βελτίωση της μόρφωσης και της εκπαίδευσής τους. Αντίθετα, στη γαλλία όπως και στην ιταλία, στο δεύτερο μισό της δεκαετίας του 1960 και στις αρχές της δεκαετίας του 1970, ήταν μια περίοδος γρήγορης βιομηχανοποίησης και αύξησης της ζήτησης για ανειδίκευτες δουλειές στα εργοστάσια, τις οποίες τα αφεντικά κάλυψαν προσλαμβάνοντας εργάτες απ' την αγροτική επαρχία, εργάτες που είχαν εγκατασταθεί πρόσφατα στις πόλεις, ξένους εργάτες, μετανάστες απ' τον νότο προς τον βιομηχανικό βορρά (στην περίπτωση της Ιταλίας), κλπ. Είναι σαφές ότι από άποψη εκπαίδευσης αυτοί οι κατά βάση αγρό-

τες, βρίσκονταν χαμηλά. Δεν είχαν, επίσης, ούτε πολιτική εμπειρία, ούτε εμπειρία συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δεν ξεκίνησαν σαν αντάρτες κατά του ταιηλορισμού, είχαν όμως έναν αξιοπρεπή τρόπο ζωής, και ήθελαν να τους αντιμετωπίζουν με σεβασμό στην αξιοπρέπειά τους, χωρίς να προσβάλλεται η *κοινωνική αξία* τους. Σύμφωνα, λοιπόν, με μια τέτοια προσέγγιση η εξέγερση των ανειδίκευτων και των ημιειδικευμένων εργατών στις αρχές της δεκαετίας του 1970, ήταν αποτέλεσμα είτε της αύξησης του κόστους ζωής, έτσι ώστε αυτές οι χιλιάδες ένοιωθαν ότι παρότι δουλεύουν δεν πρόκειται να ζουν με αξιοπρεπή σύμφωνα με τα ήθη τους τρόπο, είτε της κακής και προσβλητικής μεταχείρισής τους απ' τους εργοδότες, τους επόπτες και τα γραφεία προσωπικού, πράγμα που έθιγε την αξιοπρέπειά τους, ειδικά των μεταναστών. Αυτό ίσως μπορεί να εξηγήσει το γιατί οι σημαντικότερες απεργίες των ανειδίκευτων και ημιειδικευμένων βιομηχανικών εργατών ξεκινούσαν συχνά με μια τοπική αφορμή, που αφορούσε ένα "μικρής σημασίας περιστατικό" (για την διοίκηση των επιχειρήσεων), του είδους η προσωπική αντιπαράθεση με έναν επιστάτη, κλπ.

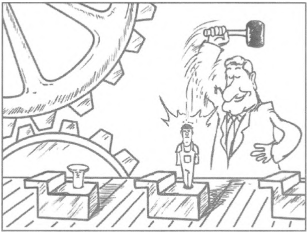
12 - Το σχετικό ενδιαφέρον ήταν, φυσικά, πολύ πλατύτερο. Για παράδειγμα μεταξύ 1977 και 1978, το "κέντρο για την κοινωνιολογία των οργανισμών", χρηματοδοτούμενο απ' το κράτος, έκανε μια μελέτη για την "λειτουργικότητα του εργασιακού κολλεκτιβισμού", με σκοπό να γίνει κατανοητή η λειτουργική λογική της ομαδικής εργασίας, σε διάφορες ομάδες, των οποίων (ομάδων) "ο σκοπός πιθανότατα ήταν / είναι η επιβίωση και η παραγωγή, αλλά των οποίων τα προφανή αποτελέσματα ήταν / είναι η δημιουργία νέων ανθρώπινων σχέσεων μέσα στην κοινότητα". Τα παραδείγματα που δικαιολογούσαν μια τέτοια έρευνα ήταν οι μοναστικές κοινότητες ηθικής και χειρωνακτικής εργασίας, οι τοπικές κοινότητες των πρώτων λευκών εποίκων της αμερικής, τα ισραηλινά κιμπούτς, οι κινέζικες κομμούνες, οι αυτοδιοικούμενες φάρμες στην αλγερία, οι συνεργατικές στις βιομηχανικές κοινωνίες με σοσιαλιστικό καθεστώς, και οι αυτοδιαχειριζόμενες επιχειρήσεις στη γιουγκοσλαβία. Η έρευνα έγινε κυρίως σε 21 οργανισμούς όπου είχαν γίνει πειράματα αυτοδιαχείρισης: τέσσερεις παραγωγικές κοοπερατίβες, πέντε πειραματικά κέντρα υγείας, τέσσερεις καλλιτεχνικές ομάδες, δυο πειραματικές ομάδες βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης, και σε μερικές ημι-ανεξάρτητες ομάδες στην μεταλλουργική βιομηχανία και σε μια κρατική ασφαλιστική εταιρεία.

Ο δεύτερος τόμος αυτής της σημαντικής μελέτης ήταν αφιερωμένος σε "οργανισμούς σκοπιμότητας". Ανέπτυξε την σημασία του "σκοπού" στη δημιουργία ενός συλλογικού οργανισμού, τις λειτουργικές αλλά και "κοινωνικο-συναισθηματικές" διαστάσεις του πράγματος... Ο τρίτος τόμος (με χαρακτηριστικό τίτλο "απ' τον πειραματισμό στη διάρκεια") ήταν αφιερωμένος στο πως τα ευρήματα τέτοιων πειραματικών περιπτώσεων μπορούν να συμβάλλουν στη διοίκηση των μεγάλων επιχειρήσεων, στις προσπάθειες για ενίσχυση της δημιουργικότητας και της φαντασίας των υφιστάμενων, με σκοπό να θεμελιωθεί ένας καινούργιος "προσανατολισμός προς την κοινότητα" στις σύγχρονες επιχειρήσεις.

13 - Τα ελαστικά ωράρια εμφανίστηκαν στην συγκεκριμένη ιστορική στιγμή σαν μια "αποκαλυπτική" κοινοτοπία για τους εργοδότες. Γιατί, άραγε, θα έπρεπε να βρίσκονται όλοι οι εργαζόμενοι ταυτόχρονα στην δουλειά όταν ήταν αρκετό να βρίσκονται εκεί μια ορισμένη περίοδο χρόνου μέσα στην ημέρα και έναν ορισμένο

αριθμό ωρών ανά βδομάδα; Τα ελαστικά ωράρια έγιναν αντικείμενο πειραματισμών που υποστηρίχτηκαν απ' το υπουργείο εργασίας ήδη από το 1972. Από 42 περιπτώσεις το 1972, οι επιχειρήσεις που έκαναν τις σχετικές δοκιμές πήγαν στις 400 το 1974. Και, σύμφωνα με ορισμένες εκτιμήσεις, σε 20.000 το 1980. Παρότι πάρα πολλοί μισθωτοί είδαν τότε αυτήν την ευελιξία με καλό μάτι, το πράγμα πήγαινε μακρύτερα απ' όσο φαντάζονταν. Η δυνατότητα να μεταφέρει κανείς ώρες εργασίας απ' την μια ημέρα στην άλλη ή από την μία βδομάδα στην άλλη έμοιαζε βολική για αρκετούς εργάτες. Μέχρι που άρχισε να σχεδιάζεται απ' τους εργοδότες, σύμφωνα με τις δικές τους ανάγκες, και στη συνέχεια να επιβάλλεται...

14 - Με σκοπό να λυθεί το πρόβλημα της απόρριψης της εργασίας απ' τη νεολαία, το ANDCP είχε αρχίσει από νωρίς να ψάχνει για παραδείγματα εκτός γαλλίας. Έγινε μια αποστολή στην γιουγκοσλαβία, για να μελετηθεί η αυτοδιαχείριση εκεί, και το περιοδικό αφιέρωσε ένα τεύχος του (το νο 156, Νοέμβρης / Δεκέμβρης του 1972) στο θέμα. Όχι μόνο η παρουσίαση δεν ήταν αρνητική, αλλά τα συμπεράσματα για την γιουγκοσλαβική "αυτοδιαχείριση" είχαν πολλά θετικά σημεία· σημεία που επρόκειτο να τραβήξουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον μετά τα μέσα της δεκαετίας του 1970, όταν το ζήτημα της "αυτοδιαχείρισης" άρχισε να απασχολεί στα σοβαρά τις γαλλικές επιχειρήσεις. Έτσι, μάθαινε κανείς ότι "η αυτοδιεύθυνση σχετίζεται με ανθρώπινες υποστάσεις, που τις θεωρεί τον μόνο παράγοντα της συλλογικής προόδου"· ότι η "αυτοδιοίκηση είναι ένα σύστημα στο οποίο πρέπει να αποφεύγονται οι διαταγές, και όπου αντίθετα οι άνθρωποι πρέπει να παρακινούνται"· και ότι "ειδικά αυτό το σημείο είναι σημαντικό καθώς ξέρουμε τα προβλήματα επιτήρησης σε μερικές επιχειρήσεις στη γαλλία, όπου οι υπεύθυνοι δεν έχουν συνειδητοποιήσει ακόμα ότι το ζήτημα δεν είναι να διατάζει κανείς (με την τυπική έννοια της πράξης) αλλά μάλλον να πείθει τους συνεργάτες του να συμμετάσχουν με την θέλησή τους". Άλλα "θετικά σημεία" ήταν η "καλύτερη ροή της πληροφόρησης μέσα στην εταιρεία..." και η "δημιουργία ομάδων εργασίας, που έχουν την δυνατότητα να εργάζονται σε μια πιο ανθρώπινη κλίμακα. Στην πράξη η ομάδα εργασίας είναι μια μικρή επιχείρηση..."



ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΚΔΟΣΗΣ

α - Η πρώτη έκδοση στα γαλλικά, με τίτλο *Le nouvel esprit du capitalisme*, έγινε απ' τον εκδοτικό οίκο Gallimard το 1999. Η πρώτη έκδοση στα αγγλικά έγινε απ' τον εκδοτικό οίκο Verso το 2005.

β - Η CFDT (γαλλική δημοκρατική συνομοσπονδία εργασίας) δημιουργήθηκε το 1964 σαν διάσπαση της χριστιανοδημοκρατικής CFTC, με "σοσιαλιστικές τάσεις". Τοποθετήθηκε δίπλα στο γαλλικό σοσιαλιστικό κόμμα (PSU), το οποίο το 1974 εξελίχθηκε σε PS υπό τον Φρανσουά Μιττεράν. Μετά την εκλογική νίκη των σοσιαλιστών στη Γαλλία, το 1981, η CFDT ήταν η "φιλοκυβερνητική" εργατική ομοσπονδία.

γ - Η CGT (γενική συνομοσπονδία εργατών) είναι ο παραδοσιακός συνδικαλιστικός βραχίονας του κομμουνιστικού κόμματος Γαλλίας (PCF). Από την άποψη των εγγεγραμμένων μελών είναι σήμερα ελαφρά μικρότερη απ' την CFDT, ενώ απ' την δεκαετία του 1990 θεωρείται ότι έχει κόψει τους δεσμούς του με το PCF, κάνοντας πιο μετριοπαθείς επιλογές.

δ - Πρόκειται για τον "οργανισμό για την οικονομική συνεργασία και την ανάπτυξη στην ευρώπη", γνωστό στα ελληνικά σαν ΟΟΣΑ.

ε - Το CNPF (εθνικό συμβούλιο γάλλων εργοδοτών) δημιουργήθηκε το 1945. Το 1998 μετασχηματίστηκε σε MEDEF (κίνημα επιχειρηματιών γαλλίας).

στ - Η Τριμερής Επιτροπή δημιουργήθηκε απ' τον αμερικάνο τραπεζίτη και επιχειρηματία David Rockfeller το 1973, σαν ένα "ανεξάρτητο κλαμπ ισχυρών προσωπικοτήτων" απ' τις ηπα, την ευρώπη και την ιαπωνία, προκειμένου να προωθήσει την συνεργασία μεταξύ αυτών των τριών καπιταλιστικών ζωνών του πλανήτη. Μιας και διάφορα "τρανταχτά ονόματα" καθεστωτικών έχουν περάσει απ' αυτές τις "συζητήσεις" αυτά τα 40 χρόνια, η Trilateral έχει κατηγορηθεί κατά καιρούς απ' τα δεξιά και τα αριστερά σαν "κρυφή παγκόσμια κυβέρνηση", και άλλα παρόμοια.

επιλογή αποσπασμάτων, μετάφραση:
zipo

“Τογιοτισμός”: η τελευταία πρόοδος του καπιταλισμού*

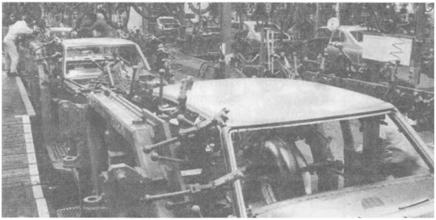
Εισαγωγή

Αυτό που (ουδέτερα...) ονομάζεται *οργάνωση της παραγωγής* είτε σε εργοστάσια είτε σε γραφεία και υπηρεσίες θα πρέπει να το σχετίζουμε κάθε φορά με την *οργάνωση της εργασίας*. Γιατί η οργάνωση της παραγωγής εξαρτάται και επεμβαίνει στις ταξικές σχέσεις. Έτσι λοιπόν οι καινούργιες μέθοδοι οργάνωσης της βιομηχανικής παραγωγής αποτελούν (με τον ένα ή τον άλλο τρόπο) μια “επιθετική” πρόοδο του κεφαλαίου: νέες μορφές ελέγχου και κυριαρχίας πάνω στους βιομηχανικούς εργάτες, τις εργατικές οργανώσεις και τις συλλογικές εκπροσωπήσεις των συμφερόντων τους... νέα πρότυπα... νέες κανονικότητες... με λίγα λόγια νέα επεισόδια στο “έργο” της καπιταλιστικής κυριαρχίας.

Είναι γνωστά τα πρότυπα ελέγχου που καθιέρωσαν πρώτοι οι Taylor και Ford. Λιγότερο γνωστό είναι το πρότυπο μιας από τις μεγαλύτερες βιομηχανικές επιχειρήσεις της ιαπωνίας, της Toyota Motor Company.

Όπως ο ταιηλορισμός και ο φορντισμός έτσι και ο τογιοτισμός δεν είναι μόνο ένα οικονομικό / οικονομίστικο μοντέλο. Περιέχει, σα μέθοδος ελέγχου και κυριαρχίας, *ταυτόχρονα πολιτικές και ιδεολογικές στρατηγικές.*

Σε αντίθεση με αυτά που διαδίδουν οι κοινωνιολόγοι της εργασίας ο τογιοτισμός δεν συνιστά ρήξη με την εποχή του ταιηλορισμού και του φορντισμού. Το τογιοτίστικο μοντέλο κτίζει πάνω στο ταιηλορικό και φορντικό. Πρόκειται, τελικά, για τελειοποίηση των μεθόδων ενσωμάτωσης των εργατών στις καπιταλιστικές ανάγκες: στο βαθμό που οι εργατικοί αγώνες και η εργατική αντίσταση δεν έχουν τον τελευταίο λόγο, η οργάνωση της παραγωγής, η αναδιάρθρωσή της, οι εξελίξεις και η έρευνα καινούργιων μεθόδων παραγωγής αποτελούν το ελάχιστα καλυμμένο οπλοστάσιο των αφεντικών. Γι αυτό το λόγο όχι μόνο τα “μέσα παραγωγής” αλλά ούτε καν τα παραγόμενα προϊόντα δεν είναι ταξικά ουδέτερα.



Ο σύγχρονος τογιοτισμός

Θα αντιπαραβάλουμε πιο κάτω το μοντέλο του τογιοτισμού με εκείνο του ταιηλορισμού. Πρέπει να τονίσουμε πως πρόκειται για ένα *αναλυτικό* μοντέλο: στον τογιοτισμό η οργάνωση της παραγωγής και η οργάνωση της εργασίας προσαρμόζονται διαρκώς η μία στην άλλη.

Ο ταιηλορισμός, σαν πρότυπο οικονομικής και πολιτικοϊδεολογικής κυριαρχίας, έχει αναλυθεί από πολλούς.[1] Περιοριζόμαστε λοιπόν στην καταγραφή των σημαντικότερων χαρακτηριστικών του τογιοτισμού, όπως αυτά προκύπτουν από την σύγκριση με τα αντίστοιχα του ταιηλορισμού:

Ταιηλορισμός:	Τογιοτισμός:
- ιεραρχικές σχέσεις εργασίας	- το ίδιο
- ανοικτή καταπίεση	- "ήπια" καταπίεση
- συντεχνιακό συνδικαλιστικό κίνημα (εξαρτημένο από το κεφάλαιο, με εξασφαλισμένο όμως καθεστώς)	- συντεχνίες (συνδικάτα που είναι πιστά στα συμφέροντα των επιχειρήσεων)
- εκτεταμένη κατανομή εργασίας / εργάτης μάζα	- εκτεταμένη κατανομή εργασίας / πολυλειτουργικός εργάτης
- συγκεντροποίηση κεφαλαίου	- το ίδιο
- συγκέντρωση παραγωγής	- αποκέντρωση παραγωγής
- αυστηρό / άκαμπτο σύστημα παραγωγής	- ελαστικό σύστημα παραγωγής

Ο τογιοτισμός εφαρμόζεται κυρίως στις βιομηχανίες αυτοκινήτων και ηλεκτρονικών. Για να αναλύσουμε την σημασία της εισαγωγής των τογιοτίστικων στρατηγικών και αρχών πάνω στις εργασιακές σχέσεις και στις συνθήκες εργασίας, θα επεξεργαστούμε μερικές απ' τις διαφορές του από τον ταιηλορισμό.

Η "ήπια" καταπίεση

Παρά τις διακηρύξεις κοινωνιολόγων, διευθυντών και εργοστασιαρχών περί εξανθρωπισμού και εκδημοκρατισμού της εργασίας ο τογιοτισμός είναι δομημένος πάνω σε αυστηρή ιεραρχία. Η διαφορά με τον ταιηλορισμό, η εξέλιξη σε σχέση μ' αυτόν, είναι ότι στο εργοστάσιο οι ιεραρχικές αυτές σχέσεις γίνονται πολύ λιγότερο ορατές: ο τεχνίτης και ο επιστάτης παραμερίζονται, ενώ ταυτόχρονα ο εργάτης καταπιέζεται ιδεολογικά. Τα λεγόμενα προγράμματα εξανθρωπισμού και εκδημοκρατισμού της εργασίας έχουν μια οικονομική και μια ιδεολογική συνιστώσα. Το σημείο συνάντησής τους είναι οι διάφορες μορφές *"συλλογικής διεύθυνσης"*: "κύκλοι επιχειρήσεων" ή "ομάδες εργασίας".

Μέσα στην παραγωγή δημιουργούνται "κύκλοι επιχειρήσεων" σε όλες τις μορ-

φές και τις κλίμακες. Υπάρχουν π.χ. κύκλοι ποιότητας που φτιάχνονται σε ένα τμήμα, και άλλοι από εργάτες διαφορετικών τμημάτων. Ποιοτικοί κύκλοι και κύκλοι επιχειρήσεων συνολικά είναι ομάδες που ασχολούνται με ένα συγκεκριμένο πρόβλημα. Τα θέματά τους είναι πολλά: π.χ. "πρέπει η καντίνα του εργοστασίου να είναι ανοικτή 8 με 9;" Ή "πώς μπορεί να οργανωθεί η παραγωγή του εξαρτήματος Χ ώστε να παραδίδεται στην ώρα του;". Ή "η μηχανή Ψ είναι ελαττωματική και οδηγεί σε ανεπιθύμητες διακοπές της παραγωγής, αλλά δεν μπορεί να αντικατασταθεί πριν το 1994. Τι θα κάνουμε μέχρι τότε;"

Οι ομάδες εργασίας από την άλλη μεριά είναι σταθερές ομάδες δημιουργημένες γύρω από ένα βήμα της παραγωγικής διαδικασίας. Ονομάζονται και *πυρήνες*, και είναι ημιαυτόνομες ομάδες στις οποίες παραχωρείται μεγάλος βαθμός "υπευθυνότητας" σε σχέση με την απόδοση της παραγωγής: παραγωγικότητα, παρακολούθηση του προϋπολογισμού, διοίκηση, εκπαίδευση νέων μελών, έλεγχος απουσιών ασθενείας, απλές τεχνικές συντήρησης. Οι ομάδες εργασίας είναι για τα αφεντικά η επίδειξη της "δημοκρατίας και του εξανθρωπισμού" της παραγωγής. Εννοείται πως οι ομάδες εργασίας δεν δημιουργούνται οπουδήποτε. Δημιουργούνται σε εκείνα τα βήματα της παραγωγής στα οποία κάθε καινούργια ιδέα, κάθε παρατήρηση του εργάτη, μπορεί και πρέπει να ενσωματωθεί στο κεφάλαιο.

Το οικονομικό πλεονέκτημα της συμμετοχικής διεύθυνσης είναι η εμφάνιση του λεγόμενου "κρυφού εργοστάσιου". Σαν "κρυφό εργοστάσιο" εννοείται η "παράλληλη" διοίκηση του εργοστασίου, μια δεύτερη γραμμή ελέγχου, με αντικείμενο τους εργάτες και την διαδικασία παραγωγής. "Κρυφό εργοστάσιο" είναι η διαδικασία ελέγχου των ελλειμμάτων, των ακούσιων διακοπών της παραγωγής, των ελαττωματικών εξαρτημάτων ή και τελικών προϊόντων, των ασθενειών και των ανησυχιών των εργατών. Η σημασία αυτού του "κρυφού εργοστάσιου" δεν είναι μικρή: υπολογίζεται πως στις βιομηχανίες αυτοκινήτων και ηλεκτρονικών εξασφαλίζει το 40% του συνολικού κέρδους.

Το ιδεολογικό πλεονέκτημα της συμμετοχικής διεύθυνσης είναι για τους καπιταλιστές η εσωτερίκευση των συμφερόντων τους από τους εργάτες. Ή, διατυπωμένο αλλιώς: τα συμφέροντα των εργατών (να) συμπίπτουν με εκείνα των αφεντικών - και αντίστροφα.

Οι θιασώτες της "συμμετοχικής διεύθυνσης" υποστηρίζουν πως ξεμπερδεύουν με την αλυσίδα παραγωγής, την κατανομή εργασίας, την ιεραρχία στο εργοστάσιο ή στο γραφείο, και την απουσία συζήτησης και συμμετοχής. Υπονοούν πως με την "συμμετοχική διεύθυνση" δίνεται στους εργάτες η ευκαιρία να παίρνουν μέρος στη διοίκηση της επιχείρησης. Υπόσχονται μια "ποικιλία εργατικής δραστηριότητας" και μια "ανθρώπινη διοίκηση" - μια διοίκηση που βλέπει τους εργάτες σαν ανθρώπους και όχι σαν προέκταση της μηχανής ή σαν εξάρτημα της αλυσίδας παραγωγής. *Αλλά η αλήθεια είναι πως οι καινούργιες μηχανές, και* (στο μέτρο που αποτελούν καινοτομία) *"οι νέοι τρόποι παραγωγής" απαιτούν - τα αφεντικά απαιτούν - περισσότερη "δημιουργικότητα", περισσότερη "φαντασία" <u>και</u> από τους εργάτες, για να δουλέψουν αποδοτικά.*[2]

Το δηλητήριο της συμμετοχικής διεύθυνσης βρίσκεται στο γεγονός πως οι ομάδες εργασίας και οι ξεχωριστοί εργάτες σ' αυτές είναι υποχρεωμένες / οι να κάνουν

προσωπικούς / εσωτερικούς λογαριασμούς σχετικά με την δουλειά τους. Γιατί είναι επιφορτισμένοι με μερίδιο "ευθύνης" στην περιοχή τους, σχετικά με την (αυτο)επιτήρηση της παραγωγικότητας, της απόδοσης, ακόμα ακόμα και των πιστώσεων που είναι αναγκαίες.

Κατά κάποιον τρόπο οι ομάδες εργασίας - και σε μικρότερο βαθμό οι κύκλοι επιχειρήσεων - συμπεριφέρονται σαν πελάτες ή σαν προμηθευτές της προηγούμενης ή της επόμενης ομάδας στη διευρυμένη αλυσίδα της παραγωγής. Ο εξωτερικός έλεγχος και η επιτήρηση πάνω στον μεμονωμένο εργάτη - μάζα του φορντισμού αντικαθίσταται στον τογιοτισμό από τις σχέσεις ανταγωνισμού ανάμεσα στις ομάδες εργασίας (και τελικά ανάμεσα στους εργάτες) - ή, αυτός είναι ο στόχος.

Αποκέντρωση της παραγωγής

Σε διαφοροποίηση με το ταιηλορίστικο πρότυπο στον τογιοτισμό εγκαινιάζεται μια αποκέντρωση της παραγωγής. Αυτή η αλλαγή θα πρέπει να αναλυθεί σε σχέση με την "συμμετοχική διεύθυνση".

Πράγματι η οργάνωση της παραγωγής αλλάζει έτσι ώστε να ανταποκρίνεται στις αρχές *πελάτη - προμηθευτή*. Η μια επιχειρησιακή μονάδα, τμήμα παραγωγής ή υπηρεσίας, τμήμα ή ομάδα εργασίας, είναι πελάτης ή προμηθευτής του άλλου. Καθώς ο λογαριασμός σπρώχνεται προς τα κάτω, από τις μονάδες της επιχείρησης στα τμήματα και από τα τμήματα στις ομάδες εργασίας και τελικά στον ξεχωριστό εργάτη, προκύπτει τελικά μια επιχειρησιακή μορφή "ελεύθερης αγοράς". Η αποκέντρωση της παραγωγής είναι, κατά κάποιον τρόπο, το χωροταξικό ισοδύναμο αυτής της μορφής "ελεύθερης αγοράς".

Η πραγματοποίηση αυτής της σχέσης πελάτη - προμηθευτή, ή με άλλα λόγια η πραγματοποίηση ενός "εσωτερικού" ανταγωνισμού ανάμεσα σε ομάδες εργασίας, τμήματα, κλπ, έχει άμεση συνέπεια στο κόστος της παραγωγής. Εάν κάποιος μπει στον πειρασμό να συγκρίνει τις τιμές κάποιων εξαρτημάτων στην αγορά με τις "τιμές" των ίδιων μέσα στην επιχείρηση, αν δηλαδή προσπαθήσει να συγκρίνει οικονομικά μεγέθη κόστους στις δύο εκφάνσεις της μορφής "ελεύθερη αγορά" έξω και μέσα στην επιχείρηση, τότε θα διαπιστώσει πως:

- η μεταφορά αυτού του μοντέλου μέσα στην επιχείρηση πετυχαίνει μια μόνιμη πίεση για την άνοδο της παραγωγικότητας και την μείωση του κόστους, ενώ παράλληλα
- η αποθήκευση, το στοκάρισμα προϊόντων ή εξαρτημάτων, αποκτάει σαν στρατηγική επιλογή ευελιξία.

Αυτό το δεύτερο έχει ιδιαίτερη σημασία για τα αφεντικά, αν ληφθεί υπ' όψη πως ο ταιηλορισμός και ο φορντισμός, δηλαδή η κλασσική, μαζική, γραμμική παραγωγή της αλυσίδας, έχει σαν προϋπόθεση (και σαν αποτέλεσμα) το αναγκαστικό στοκάρισμα εμπορευμάτων, είτε σαν ενδιάμεσα είτε σαν τελικά προϊόντα. Αλλά η αποθήκευση, το "ακίνητο εμπόρευμα", αυξάνει το κόστος παραγωγής.

Αντίθετα, με την εισαγωγή της σχέσης πελάτη - προμηθευτή μέσα στην ενιαία

(παρ' όλα αυτά) παραγωγική διαδικασία, στο πλαϊ ευέλικτων μηχανών, είναι μικρά μόνο τμήματα πραγμάτων ή υπηρεσιών που αποθηκεύονται.[3]

Στη λογική αυτής της "κατανομής" οι παγκόσμιες ή οι πολυεθνικές εταιρείες έχουν στήσει ολόκληρα δίκτυα θυγατρικών και προμηθευτικών εταιρειών, με μια ποικιλία ιδιοκτησιακών καθεστώτων, ρυθμίζοντας την περιφερειακή κυκλοφορία των εμπορευμάτων. Στοχεύοντας στο ιδανικό μιας "αυτο"ρύθμισης μέσα από τον ανταγωνισμό, τόσο στις εσωτερικές (μέσα ,δηλαδή, στην ίδια επιχείρηση) όσο και στις εξωτερικές σχέσεις ανάμεσα σε "προμηθευτές", "διανομείς" και "πελάτες", αποκτούν την "τέλεια μορφή" τους στην αρχή *Just In Time*: όλα ακριβώς στην ώρα τους.

Για την επιτυχία χρονικής ακρίβειας με το μικρότερο δυνατό κόστος, έχει μεγάλη σημασία η παραγωγή χωρίς αποθήκευση, χωρίς εμπορεύματα έξω από την κυκλοφορία. Από την άλλη μεριά η παραγωγή χωρίς στοκ είναι παραγωγή έντασης. Έτσι ο έλεγχος αυτού του υποτιθέμενου "αυτο"ρυθμιζόμενου συστήματος μπορεί να ονομαστεί *διεύθυνση μέσα από το άγχος*. Στην ουσία είναι η βελτίωση της οικονομικής, πολιτικής και ιδεολογικής χρήσης του χρονόμετρου ενάντια στον εργάτη.

"Ήπια" καταπίεση 2: κάϊτσεν[4] και "εξανθρωπισμός"

Μια ακόμα σημαντική βελτίωση του τογιοτισμού πάνω στον ταιηλορισμό, αφορά την διάρκεια και τις τεχνικές κλοπής των γνώσεων από τον εργάτη. Πράγματι, με τον ταιηλορισμό ο εργάτης στερήθηκε με μιας τις γνώσεις του, και άρα την εξουσία του πάνω στη δουλειά, τους ρυθμούς και το περιεχόμενό της, αφοπλίστηκε για ένα μεγάλο διάστημα μονομιάς.

Αντίθετα, στο τογιοτίστικο καθεστώς ο αφοπλισμός είναι συνεχής. Ενώ διατηρείται ο καταμερισμός εργασίας, οι γνώσεις (και άρα ο έλεγχος) που μπορεί να αποκτήσει ο εργάτης "διαρρέουν" διαρκώς στον λογαριασμό των αφεντικών.

Ο καπιταλιστής και οι διευθυντές του ονομάζουν αυτόν τον συνεχή αφοπλισμό *"ικανότητα της εργασίας να διδάσκεται από μόνη της"*. Με άλλα λόγια η παραγωγή και άρα η οργάνωση της εργασίας είναι έτσι σχεδιασμένη ώστε να υπόσχεται μια διαρκή "βελτίωση" σε όλα τα μέτωπα. Είναι χαρακτηριστική αυτή η "ικανότητα της οργάνωσης της εργασίας" στις ομάδες εργασίας και στους κύκλους ποιότητας.

Στην ομάδα εργασίας μεταβιβάζεται ένα "πακέτο υπευθυνοτήτων": το λιπαντικό υλικό που έφτιαξαν οι καπιταλιστές και οι λακέδες τους ώστε να γίνει δεκτή αυτή η μεταβίβαση είναι η *ποιότητα της δουλειάς* - ποιότητα που προφανώς υπακούει στις συνθήκες του ανταγωνισμού ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες εργασίας. Προς υποστήριξη αυτής της ποιότητας οι εργάτες έχουν πρόσβαση σε έναν ευρύτερο κύκλο καθηκόντων εργασίας και συζητήσεων. Κι αυτό δικαιολογείται με αυτήν την όλο αθωότητα ανακάλυψη: "οι εργάτες είναι άνθρωποι και έχουν δικαίωμα για ευκαιρίες ανέλιξης, συζήτησης και επιρροής στο εργασιακό τους περιβάλλον". Δεν χρειάζεται να αναρωτηθεί κανείς για τα όρια αυτού του καπιταλιστικού ανθρωπισμού: οι ισολογισμοί των εταιρειών τα δείχνουν!

Τογιοτισμός και συνθήκες εργασίας

Ο κεντρικός πυρήνας του τογιοτισμού είναι ότι ένα τμήμα τουλάχιστον των εργατών, στην επονομαζόμενη "βασική επιχείρηση", εσωτερικεύουν την εκμετάλλευση, διορθώνουν και επιτηρούν ο ένας τον άλλο, καταπιέζουν και καταπιέζονται διαμορφώνοντας την (καινούργια;) ηθική της εργασίας σαν *δυναμικό πεδίο.*

Η μεταβίβαση "υπευθυνότητας" που μέσα από διαδοχικά στάδια έχει σαν αποδέκτη τον εργάτη σαν μονάδα μιας ορισμένης από τα αφεντικά ομάδας, τον φορτώνει όχι μόνο με την βία της δουλειάς. Αλλά και με την βιτρίνα της, την ηθική της, τις μικρές και μεγάλες παραχωρήσεις. Ζητήματα όπως η υγεία του καθενός χωριστά, η διαθεσιμότητα για υπερωρίες κλπ, εγγράφονται στην οργανωμένη από τα αφεντικά "συλλογικότητα". Το δηλητήριο αυτής της συλλογικότητας βρίσκεται στον έλεγχο: ο εργάτης δεν κρίνεται άμεσα από την διεύθυνση, τον προϊστάμενο ή το αφεντικό, αλλά από τον συνάδελφό του.

Κάτω από ένα τέτοιο καθεστώς που συνεπάγεται διασπορά αλλά και αύξηση της καταπίεσης, των υπερωριών, της έντασης και του άγχους, ο ίδιος ο εργάτης είναι υπεύθυνος για τα ατυχήματα που του συμβαίνουν, ειδικά αν αυτά οφείλονται στην πίεση της δουλειάς.

Μια άλλη πλευρά του τογιοτισμού αφορά τις συνθήκες δουλειάς στις προμηθευτικές επιχειρήσεις. Υπάρχει εδώ εκείνο που θα λέγαμε *ολισθηρή κλιμάκωση:* οι εργάτες στις κεντρικές επιχειρήσεις βρίσκονται σε καλύτερη θέση από αυτούς που δουλεύουν για τους κύριους προμηθευτές... και αυτοί πάλι είναι σε καλύτερη θέση από εκείνους που δουλεύουν σε μικρούς προμηθευτές. Στα περιθώρια του δικτύου, εκεί που η δουλειά είναι ανειδίκευτη, βαριά, βρώμικη και επικίνδυνη, ακολουθείται ένα σύστημα δουλειάς του ποδαριού, προσωρινής και ελάχιστα αμειβόμενης. Αυτό δείχνει πως ένα τμήμα της παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών στον τογιοτισμό συνορεύει λειτουργικά με αυτό που λέμε *μαύρη δουλειά*, με αυτό δηλαδή που είναι το ανομολόγητο περιβάλλον και καύσιμο του "εξανθρωπισμένου" καπιταλισμού.

Τογιοτισμός και εργασιακές σχέσεις

Κι εδώ μόνο τα κεντρικά σημεία: το βασικό στοιχείο των εργασιακών σχέσεων είναι οι συντεχνίες. Πρέπει πάντως να σημειωθεί πως η συμμετοχή στα όποια συντεχνιακά σωματεία προβλέπεται αποκλειστικά για τους σχετικά προνομιούχους. Και αυτή η ομάδα των σχετικά προνομιούχων κυριαρχείται όλο και περισσότερο από το πρότυπου του "νέου συνεργάτη": άντρας, νέος, υπάκουος και ντόπιος. Οι εργασιακές σχέσεις στον τογιοτισμό είναι συνολικά ρατσιστικές.[6]

OPSTAND (εξέγερση), Νοέμβρης 1991, Άμστερνταμ
(μετάφραση / απόδοση: Γιώργος και Γιώργος)

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ (απ' την αρχική δημοσίευση)

* Το κείμενο αυτό δημοσιεύτηκε τον Μάη του 1992, στο δεύτερο τεύχος του "περιθωριακού" περιοδικού *ΣΑΜΠΟΤΑΖ*.

1 - Προτείνουμε, σαν ένα από τα καλύτερα που κυκλοφορούν στην ελλάδα, το *"ο εργάτης και το χρονόμετρο"*, του Μπένζαμιν Κοριά (εκδόσεις *κομμούνα*) - σ.τ.μ.

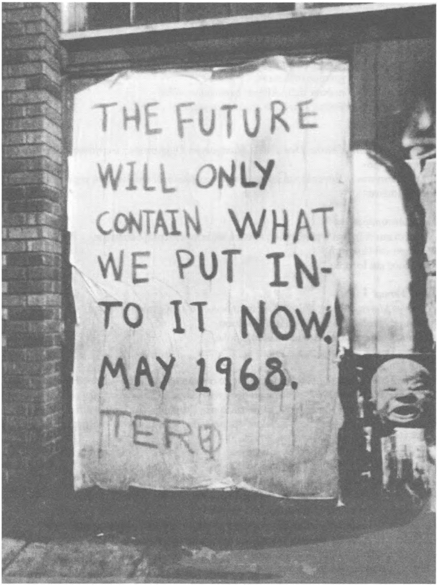
2 - Πρέπει να σημειώσουμε εδώ τον τρόπο πληρωμής των ομάδων εργασίας: υπάρχει ένας μισθός που ορίζεται με βάση την ομάδα (την απόδοσή της κλπ) και επιπλέον ένας μισθός ατομικός ανάλογα με τα προσόντα και την συνεισφορά κάθε μεμονωμένου εργάτη. Μπορεί να υποθέσει κανείς εύκολα τις συνθήκες ανταγωνισμού που δημιουργούνται μέσα σε αυτές τις ομάδες εργασίας - σ.τ.μ.

3 - Η κατά καιρούς έλλειψη ανταλλακτικών διαφόρων γιαπωνέζικων αλλά και ευρωπαϊκών εταιρειών, οφείλεται ακριβώς στην παραγωγή - χωρίς - στοκ. Σε μια τέτοια οργάνωση τα ανταλλακτικά παράγονται *όταν συμπληρωθεί* ένας ορισμένος όγκος αντίστοιχων παραγγελιών. Φυσικά, σε παρόμοιες περιπτώσεις, υπάρχει μια "παράλληλη" αγορά απομιμήσεων που συχνά παράγονται από επιχειρήσεις που συνεργάζονται με τις φίρμες, χωρίς όμως να τις επιβαρύνουν με το κόστος του "ακίνητου εμπορεύματος" - με αντάλλαγμα την χαμηλότερη ποιοτικά και άρα φτηνότερη παραγωγή των ανταλλακτικών. Άρα η παραγωγή - χωρίς - στοκ και η παραγωγή - της - απομίμησης είναι δύο κομμάτια του ίδιου καπιταλιστικού κύκλου - σ.τ.μ.

4 - Η διαρκής βελτίωση της οργάνωσης της παραγωγής και των προϊόντων στην ιαπωνία ονομάζεται *κάιτσεν*. Η διεύθυνση τύπου κάιτσεν από μερικούς ιάπωνες "γκουρού" του μάνατζμεντ αποκαλείται "φιλοσοφία του μάνατζμεντ". Σ' αυτή τη φιλοσοφία περιλαμβάνεται η απόλυτη ακρίβεια στην παραγωγή και στην τροφοδοσία μέσα από την αποκέντρωση και την συμμετοχική διεύθυνση.

5 - Στις γιαπωνέζικες κεντρικές επιχειρήσεις οι συνθήκες εργασίας και το περιβάλλον θεωρούνται καλές σε σύγκριση με ό,τι ισχύει σε περιφερειακές επιχειρήσεις. Αλλά ούτε αυτή η "καλοσύνη" είναι έξω απ' τις επιπτώσεις του τογιοτισμού. Μια τέτοια είναι το *Karoshi*. Στα ιαπωνικά karoshi σημαίνει "θάνατος από υπερωρίες". Οι αποκαλούμενοι "πολεμιστές της επιχείρησης" έχουν υπερβολικά μακρύ ωράριο. Σε σύγκριση με τους δυτικοευρωπαίους εργάτες, στη διάρκεια ενός έτους, δουλεύουν σχεδόν το διπλάσιο. 3000 ώρες έναντι 1600. Έτσι οι "πολεμιστές της επιχείρησης" ΠΕΘΑΙΝΟΥΝ ΑΠΟ ΚΟΥΡΑΣΗ. Παντού. Στη δουλειά, μπροστά στην τηλεόραση, στο κρεβάτι. Το karoshi τείνει να πάρει στην ιαπωνία μορφή επιδημίας...

6 - Στις ομάδες εργασίας, εξαιτίας της σπουδαιότητας που έχει η "επικοινωνία" μεταξύ των μελών τους, αποκλείονται τα ξένα στοιχεία. Τέτοια είναι οι αμόρφωτοι, οι ηλικιωμένοι και οι μετανάστες. Αυτοί δεν μπορούν να ικανοποιήσουν τις



απαιτήσεις της συμμετοχικής διεύθυνσης και άρα τους οικονομικούς στόχους της επιχείρησης. Ένας αμόρφωτος δεν είναι δυνατόν να μεταμορφωθεί σε ευέλικτο, "πολυλειτουργικό" εργάτη. Ένας ηλικιωμένος δεν μπορεί φυσικά να ανταποκριθεί στην ένταση της δουλειάς. Ο μετανάστης, τέλος, δεν μπορεί να συνεννοηθεί αν δεν ξέρει καλά την γλώσσα, και επιπλέον "διασπά" την ομοιογένεια της ομάδας λόγω διαφορετικού πολιτιστικού υπόβαθρου, ή ακόμα και λόγω διαφορετικών φυσιογνωμικών χαρακτηριστικών. Όπως ακριβώς τα λέει ο Λεπέν...

ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΛΕΣΧΗΣ ΚΑΤΑΣΚΟΠΩΝ ΤΟΥ 21ου ΑΙΩΝΑ

Σειρά TEXT
- Περί της ανομολόγητης καταγωγής των ρατσιστικών ιδεωδών της ελληνικής κοινωνίας και της ομολογημένης χρησιμότητάς τους
- Πολεοδομία και δημόσια τάξη: Αθήνα, οχυρωμένη πόλη
- Ο δρόμος και η μέθοδος: η πόλη, ο εργάτης, η μηχανή

Σειρά Techno
- *Merrit Roe Smith, Charles Dew, David Montgomery* Οι μάστορες: ο εργατικός έλεγχος πριν τον φορντισμό
- *Harry Braverman* Εργασία και μονοπωλιακό κεφάλαιο: Η υποβάθμιση της εργασίας στον εικοστό αιώνα

Σειρά Αυτομόρφωση
- Τι είναι και τι ζητάει η μαρξιστική κριτική από την πολιτική οικονομία
- Θέατρο και Πολιτική
- Πόλεμος και Ιστορία

Σειρά Versus
- *Charles Murray, James Wilson* Από τη μηδενική ανοχή στη μηδενική πολιτική
- *Michael Ignatieff, Economist* Περί Πολέμου
- Αδειάζοντας υπνοδωμάτια με οπλοπολυβόλα

Σειρά Monitor
- *Monitor 2006:* Ντοκουμέντα από το ιδρυτικό συνέδριο της CNT - Ταξικοί αγώνες στην Ελλάδα τον Απρίλη του 1967 - Αφιέρωμα στον τεϊλορισμό - Ο πλανήτης των slums - κ.α.
- *Monitor 2007:* Οκτώβριος 1977, φθινόπωρο στη Γερμανία - Απ' το Παρίσι στο Αλγέρι - Η τρέχουσα κρίση των subprime δανείων - Σημειώσεις για το εργοστάσιο της εκπαίδευσης - κ.α.

Εκτός Σειράς
- *Ρομπέρ Λινάρ* Ο εγκατεστημένος
- *Manuel Castells* Ο μετασχηματισμός της εργασίας και της απασχόλησης
- *Critical Art Ensemble* Η προέλαση της πανούκλας
- *Alessi Dell' Umbria* Racaille: Εξεγέρσεις στα γκέτο των γαλλικών μητροπόλεων
- Autonomia: απόψεις, αγώνες, μαρτυρίες των Ιταλών Αυτόνομων
- *George Caffentzis* Γιατί οι μηχανές δεν παράγουν αξία
- Μικρές ιστορίες των λέξεων και των σχέσεων

κόκκινες σελίδες
- *τεύχος 1* Ποιά εργατική τάξη; Πάει αυτή!..
- *τεύχος 2* Ηπα: η εξέγερση ενάντια στην εργασία - Η άρνηση της εργασίας
- *τεύχος 3* Porto Marghera (Βενετία): η άρνηση της εργασίας

επικοινωνία: lesxikataskopon@yahoo.gr ή passauto07@yahoo.gr

Το 4ο τεύχος των *κόκκινων σελίδων* έχει διπλό περιεχόμενο. Παρουσιάζει την όξυνση του ταξικού ανταγωνισμού στη γαλλία απ' τα τέλη της δεκαετίας του '60 και στη δεκαετία του '70. Απ' αυτήν την μεριά συμπληρώνει την "ιστορική τριλογία" του 2ου και του 3ου τεύχους. Απ' την άλλη, χάρη στην έρευνα των Luc Boltanski και Eve Chiapello, επιτρέπει μια πρώτη αλλά "αποκαλυπτική" γνωριμία με τις βάσεις και τις αφετηρίες της αντεπίθεσης των αφεντικών· το πως μαστόρεψαν κυριολεκτικά την απάντησή τους στις εργατικές αρνήσεις αφομοιώνοντας ένα μέρος τους. Και παρότι η συγκεκριμένη έρευνα αφορά την γαλλία, δεν είναι δύσκολο να καταλάβει κανείς τον παγκόσμιο χαρακτήρα αυτής της αντεπίθεσης. Βοηθητική σ' αυτό το τελευταίο είναι η αναφορά στον *τογιοτισμό*.

Με την πρώτη τετράδα τευχών των *κόκκινων σελίδων* δημιουργείται η απαραίτητη ιστορική βάση τεκμηρίωσης για να μιλήσουμε (να αναλύσουμε) στη συνέχεια, στα επόμενα τεύχη, διεξοδικότερα τόσο για την εξελισσόμενη *κρίση* όσο και για την εξίσου εξελισσόμενη *αναδιάρθρωση* - πάντα από εργατικές θέσεις.

Οι ***κόκκινες σελίδες*** είναι μια σειρά εκδόσεων για εργατική χρήση: εκθέτουμε απόψεις και θέσεις της οργανωμένης εργατικής αυτονομίας στην ελλάδα σχετικά και γύρω απ' την *κρίση*, αλλά συνθέτουμε επίσης μια συγκεκριμένη ιστορική / πολιτική προσέγγιση τόσο της κρίσης όσο και του δίδυμου σκέλους της, της (καπιταλιστικής) *αναδιάρθρωσης*. Ορισμένα απ' τα περιεχομένα των *κόκκινων σελίδων* είναι επανεπεξεργασμένα κείμενα που έχουν δημοσιοποιηθεί με τις υπογραφές του *Block*, των *μητροπολιτικών συμβουλίων αυτόνομων*, της *συνέλευσης του πλάνου 30/900*, σε κάποιο βαθμό της *συνέλευσης game over*, και του περιοδικού *Sarajevo*. Η σύνθεση των *κόκκινων σελίδων* συμπληρώνεται με χρήσιμες μεταφράσεις καθώς και νέες αναλύσεις.

Η ευθύνη της έκδοσης και της διακίνησης των *κόκκινων σελίδων* ανήκει στη *"Λέσχη Κατασκόπων του 21ου Αιώνα"*. Η ευθύνη του περιεχομένου τους, όπου δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό, ανήκει στον επιμελητή της σειράς.